

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
CV. PUSAKA BALI PERSADA
(Studi di Kabupaten Buleleng, Bali)**

SKRIPSI

Oleh:

Devitha Saraswatie

125040101111210



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
MINAT SOSIAL EKONOMI
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL:

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
CV.PUSAKA BALI PERSADA**

(Studi Kasus pada Perusahaan Kopi Banyuatis di Kabupaten Buleleng, Bali)

Oleh:

Nama : DEVITHA SARASWATIE
NIM : 125040101111210
Program Studi : AGRIBISNIS
Minat : SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama,

Dr. Ir. Abdul Wahib Muhaimin, MS.

NIP.195611111986011002

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV.Pusaka Bali Persada(Studi di Kabupaten Buleleng, Bali)

Nama : Devitha Saraswatie

NIM : 125040101111210

Jurusan : Sosial Ekonomi Pertanian

Program Studi : Agribisnis

Minat : Manajemen

Menyetujui : Dosen Pembimbing

Disetujui,

Pembimbing,

Dr. Ir. Abdul Wahib Muhaimin, MS.

NIP.195611111986011002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian

Mangku Purnomo, SP .M .Si.,Ph.D

NIP. 197704202005011001

Tanggal Persetujuan:

RINGKASAN

DEVITHA SARASWATIE. 125040101111210. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada (Studi di Kabupaten Buleleng, Bali). Di bawah bimbingan Dr. Ir. Abdul Wahib Muhaimin, MS. sebagai pembimbing utama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada (studi di Kabupaten Buleleng, Bali), pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada dan menganalisis penerapan terkait kompensasi finansial berupa pemberian gaji atau upah, bonus, dan tunjangan, juga kompensasi non finansial berupa promosi jabatan dan lingkungan kerja di CV. Pusaka Bali Persada.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 responden yang disebar kepada karyawan CV. Pusaka Bali Persada. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada. Kompensasi Finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada. Pemberian kompensasi berupa gaji atau upah yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dan telah mampu memberikan motivasi dan semangat kerja para karyawan di CV. Pusaka Bali Persada.

SUMMARY

DEVITHA SARASWATIE. 125040101111210. The influence of financial and Non financial Compensation against work productivity of employees in CV. Pusaka of Bali Persada (studies in the Regency of Buleleng, Bali). Under the guidance of Dr. Ir. Abdul Wahib Muhaimin, MS. as principal supervisor.

Aims of this research is analyze the influence of financial and non financial compensation toward productivity of employees in CV. Pusaka of Bali Persada (studies in the Regency of Buleleng, Bali), the influence of financial and non financial compensation simultaneously against work productivity of employees in CV. Pusaka of Bali Persada and to analyze whether or not the application of financial compensation in the form of the granting of salary or wages, bonuses, and allowance, also non financial compensation in the form of promotion of the company and the work environment in CV. Pusaka of Bali Persada.

The sample in this study is totalled 44 respondents presented to employees of CV. Pusaka Bali Persada. Methods of data analysis used is a quantitative analysis using the validity test, reliability, the normality, classic assumption and multiple linear regression analysis.

The results of research using multiple linear regression analysis of the financial compensation was positive and significant effect against work productivity of employees in CV. Pusaka of Bali Persada, non financial compensation of positive and significant effect against work productivity of employees in CV. Pusaka of Bali Persada. Financial and non financial compensation simultaneously positive and significant effect against work productivity of employees in CV. Pusaka of Bali Persada. The granting of compensation in the form of salary or wages that are perceived by the majority of employees is in compliance with the given workload, and has been able to provide the motivation and morale of the employees in CV. Pusaka of Bali Persada.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Karunianya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Pusaka Bali Persada (Studi di Kabupaten Buleleng, Bali)”

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang Strata I Universitas Brawijaya Malang. Dalam penulisan ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat dan saran serta kerjasama dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan tersebut akhirnya dapat diatasi dengan baik.

Dalam penulisan ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik aspek kualitas maupun kuantitas dari materi yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis.

Penulis menyadari bahwa laporan ini jauh dari kesempurnaan sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bpk Dr. Ir. Abdul Wahib Muhaimin, MS. sebagai pembimbing utama,
2. Bpk Mangku Purnomo, SP .M .Si.,Ph.D , sebagai Ketua Jurusan Sosial Ekonomi,
3. Majelis penguji yang telah membantu dalam pembentukan skripsi,
4. Kedua orang tua yang tak lepas mengirimkan dukungan doa dan finansial,
5. Adik tercinta yang selalu memberikan wejangan dan semangat (Rai),
6. Teman-teman seperjuangan (Akhbar, Gabe, Basri, Hendita, Winda, Titha, Melisa, Agung, Ilham, Adit, Mayang, Cyntia, Irma, Tria, Dea, dan lain-

lain yang tidak bisa di sebutkan satu persatu) yang juga sedang berjuang untuk lulus,

7. Teman-teman alumni SMA yang hingga kini selalu memberikan semangat (Amel, Dwi, Jovanka, Fadel, Bondan, Chito, Roland, dan yang lainnya) semoga kesuksesan bersama kita,
8. Teman yang sudah menjadi sodara sejak kecil karena bertetangga (Ditta, Ita, Ida, Nadia, Septi, dll), terimakasih atas canda tawa yang telah memberikan dampak semangat yang positif,

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Nya penulis serahkan segalanya, dan semoga penulisan laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis.

Malang, Januari 2016

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
RINGKASAN	i
SUMMARY.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian.....	5
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1.Telaah Penelitian Terdahulu.....	7
2.2.Tinjauan Teori Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.3.Tinjauan Teori Tentang Manajemen Personalia	15
2.4.Tinjauan Teori Tentang Kompensasi	16
2.4.1. Komponen Kompensasi.....	16
2.4.2. Tujuan Kompensasi	18
2.4.3. Sistem Kebijakan Kompensasi.....	19
2.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	20
2.5.Tinjauan Teori Tentang Produktivitas.....	22
2.5.1. Indikator Produktivitas Kerja	23
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	24
2.5.3. Pengukuran Produktivitas Kerja	24
2.6.Tinjauan Teori Tentang Penilaian Kerja	26
2.6.1. Metode Penilaian Kerja	26
2.7.Tinjauan Teori Tentang Motivasi.....	27

2.7.1. Tujuan Pemberian Motivasi	28
2.7.2. Alat-alat dan Jenis-jenis Motivasi	28
2.7.3. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	29
2.8. Peraturan Perusahaan CV. Pusaka Bali Persada	29
2.8.1. Seleksi dan Penerimaan Karyawan	29
2.8.2. Pengangkatan Tenaga Kerja	30
2.8.3. Kerja Lembur.....	31
2.8.4. Tata Tertib dan Disiplin Kerja.....	31
2.8.5. Hak-hak Karyawan.....	34
2.8.6. Sanksi-sanksi Perusahaan.....	34
2.8.7. Sistem Penggajian	36
III. KERANGKA TEORITIS	39
3.1. Kerangka Pemikiran.....	39
3.2. Hipotesis	42
3.3. Batasan Masalah dalam Penelitian	42
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	42
3.4.1. Definisi Operasional dalam Penelitian	42
3.4.2. Pengukuran Variabel dalam Penelitian	44
IV. METODE PENELITIAN	50
4.1. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
4.2. Metode Penentuan Responden	50
4.2.1. Penentuan Range Skor Produktivitas Kerja	51
4.3. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	51
4.4. Alat Uji Instrumen Kuesioner	52
4.5. Metode Analisis Data	53
4.5.1. Analisis deskriptif.....	54
4.5.2. Analisis Statistik Inferensial.....	54
V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
5.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	60
5.1.1. Profil Perusahaan.....	60
5.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	61
5.1.3. Lokasi dan Tata Letak Usaha	62

5.1.4. Struktur Organisasi CV. Pusaka Bali Persada	63
5.1.5. Peraturan Perusahaan.....	65
5.1.6. Sanksi Perusahaan	69
5.1.7. Pendidikan dan Pelatihan	70
5.1.8. Alur Proses Produksi	70
5.1.9. Pengenalan Produk	72
5.2. Gambaran Karakteristik Responden.....	78
5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	78
5.2.2. Karakteristik Karyawan berdasarkan Golongan.....	79
5.3. Kompensasi Finansial dan Non Finansial	80
5.3.1. Kompensasi Finansial (X_1).....	80
5.3.2. Kompensasi Non Finansial (X_2)	81
5.3.3. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Produktivitas	82
5.4. Hasil Analisis Uji Instrumen.....	83
5.4.1. Hasil Uji Validitas	83
5.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	87
5.5. Analisis Kuantitatif Data dalam Penelitian	87
5.5.1. Persamaan Regresi.....	88
5.5.2. Uji Asumsi Klasik	88
5.6. Pengujian Hipotesis.....	91
5.6.1. Uji t (Parsial)	91
5.6.2. Uji F (Simultan).....	92
5.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)	93
5.7. Pembahasan.....	94
5.7.1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada.....	94
5.7.2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada.....	95
5.7.3. Perbandingan Besar Pengaruh Antara Variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada (Y)	96

VI. KESIMPULAN DAN SARAN	98
6.1.Kesimpulan.....	98
6.2.Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Pengukuran Variabel Penelitian.....	48
2.	Produk Kopi Banyuwatis.....	72
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
4.	Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin di CV. Pusaka Bali Persada.....	79
5.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Golongan Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada.....	79
6.	Distribusi Responden pada Variabel Kompensasi Finansial (X_1).....	80
7.	Distribusi Responden pada Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2).....	82
8.	Distribusi Responden menurut Variabel Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada (Y).....	83
9.	Hasil uji validitas untuk Variabel Kompensasi Finansial (X_1).....	84
10.	Hasil uji validitas untuk Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2).....	85
11.	Hasil uji validitas untuk Variabel Produktivitas (Y).....	86
12.	Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	87
13.	Persamaan Regresi.....	90
14.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
15.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
16.	Hasil Uji Normalitas.....	90
17.	Hasil Uji t (parsial).....	92
18.	Hasil Uji F (Simultan).....	93
19.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	93

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Terkait Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada.....	41
2.	Alur Produksi Kopi Bubuk Banyuatis	70

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Lembar Kuesioner	104
2.	Hasil Output SPSS	112
3.	Kegiatan Penelitian.....	120

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dari sebuah unit usaha atau kegiatan produksi tersebut dan dapat memuaskan kebutuhan masyarakat (Murti Sumarni, 1997). Setiap perusahaan bisnis pada umumnya didirikan bertujuan untuk memperoleh keuntungan. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu menjaga keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri dengan baik agar dapat berkembang sesuai dengan kegiatan yang dijalankan secara berkelanjutan. Dengan adanya harapan tersebut maka perusahaan dalam melaksanakan proses produksinya membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Bahan baku, modal, dan manusia merupakan faktor-faktor penting yang dapat menunjang kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Diantara faktor-faktor produksi tersebut di atas, sumber daya manusia memegang peranan terpenting dalam pelaksanaan proses produksi. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan para tenaga kerja yang bekerja berdasarkan kriteria dan kemampuan yang telah dipilih perusahaan untuk melakukan aktivitas produksi sehingga mendapatkan laba yang menjadi tujuan setiap perusahaan. Demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan biasa melakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan itu sendiri. Peranan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan dewasa ini mulai mendominasi sistem perekonomian di Indonesia maupun pasar dunia. Namun tak jarang kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan tidak mencapai hal yang diharapkan yaitu tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut seperti produktivitas kerja karyawan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien

adalah kompensasi. Upaya ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

Kompensasi pula merupakan upaya agar para karyawan merasa bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu para karyawan bekerja dengan baik. Menurut Hasibuan (2002), pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu perusahaan melakukan penilaian mengenai prestasi kerja yang dihasilkan tiap karyawan agar biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dapat tepat sasaran. Sedangkan dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi ini dapat dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini pula dikarenakan bahwa sebagian besar karyawan menggunakan kompensasi sebagai bentuk motivasi dalam suatu organisasi.

Proses pencapaian produktivitas dan semangat karyawan yang tinggi diperlukan suatu pendekatan khusus, karena produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang telah disebutkan diatas yaitu salah satunya merupakan pemberian kompensasi. Karena karyawan memiliki pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, maka dari itu tenaga kerja sangat memerlukan perhatian tersendiri oleh perusahaan dan faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya terhadap perusahaan.

CV. Pusaka Bali Persada adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kopi khususnya kopi bubuk yang berada di Kabupaten Buleleng, Bali. Perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan pangan tersebut tentunya memiliki tenaga kerja sebagai faktor produksi yang direkrut untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan ini menyadari pentingnya menjaga loyalitas dan motivasi para pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

Kompensasi baik secara finansial maupun non finansial merupakan bentuk reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dengan tujuan untuk menjaga loyalitas dan motivasi pekerja di perusahaan ini. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan di CV. Pusaka Bali Persada didapatkan beberapa permasalahan mengenai pemberian kompensasi finansial terhadap adanya golongan karyawan yang telah dibentuk untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Permasalahan tersebut merupakan pemberian gaji pokok yang tidak sesuai dan belum dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawannya yang menjabat pada golongan C kebawah, yang pada hakikatnya golongan ini merupakan jabatan yang memegang penuh kendali produksi yang dilakukan perusahaan. Ketidaksesuaian pemberian kompensasi finansial yang dimaksudkan dalam permasalahan ini merupakan jumlah besaran gaji atau upah pokok perusahaan yang masih dibawah kebijakan UMR wilayah Bali. Perusahaan ini memiliki golongan jabatan sebagai berikut, golongan A yang menjabat sebagai manajer, golongan B yang menjabat sebagai supervisor, golongan C yang menjabat sebagai kepala seksi, dan golongan D dan E sebagai operator dan bagian kebersihan.

Berdasarkan pemaparan diatas sebelumnya, maka untuk pelaksanaan penelitian penulis memiliki ketertarikan untuk mengidentifikasi “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada (Studi Kasus pada Perusahaan Kopi Banyuatis di Kabupaten Buleleng, Bali)”.

1.2. Rumusan Masalah

Pengelolaan sebuah perusahaan menitik beratkan pada peranan sumber daya manusia dalam hal ini merupakan karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi maupun perusahaan. Tanpa peran serta dari karyawan akan mempersulit perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Meskipun dalam perusahaan tersebut memiliki teknologi yang canggih, namun tanpa keahlian dan keterampilan yang baik maka teknologi yang ada tersebut tidak akan memberikan efek atau sumbangsi yang maksimal.

Menurut Hasibuan, (2011) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak serta merta terwujud tanpa peran aktif dari adanya karyawan yang diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, latar belakang, yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Perusahaan kopi Banyuatis tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan pangan, khususnya yaitu kopi bubuk. Tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan direkrut guna meningkatkan kerja perusahaan Kopi Banyuatis. Menyikapi betapa pentingnya peranan sumberdaya manusia atau tenaga kerja, perusahaan selalu berusaha menjadikan kesejahteraan karyawan adalah prioritas utama bagi perusahaan. Upaya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa kebijakan perusahaan dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja, diantaranya melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja dan fasilitas yang memadai yang diberikan oleh perusahaan yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman. Karena peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai perusahaan dan karyawan. Pihak perusahaan menyadari bahwa dengan adanya kondisi dan situasi kerja yang kondusif dan terpenuhinya kebutuhan karyawan akan berdampak positif dalam membentuk mental kerja para karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kontinuitas usaha serta pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian dan pengamatan di lapang mengenai rumusan masalah pada penelitian tersebut diatas, maka pertanyaan penelitian yang akan dikaji yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan kopi Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan kopi Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada?

3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan kopi Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada.
2. Menganalisis pengaruh Kompensasi Non finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada
3. Menganalisis penerapan terkait kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan pada penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial maupun Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan sebagaimana dapat digunakan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui dan memecahkan masalah mengenai besar pengaruh yang terjadi antara Kompensasi Finansial maupun Non Finansial dengan Produktivitas kerja karyawan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi Finansial maupun Non Finansial dengan Produktivitas kerja karyawan perusahaan. Dan juga dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sarana rujukan yang dapat digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan dalam proses penyelesaian skripsi yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang kemudian digunakan menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Dwi Ariyani (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Dan Liris Indonesia khususnya pada Bagian Produksi Konveksi. Sampel diambil sebanyak 86 responden dengan menggunakan teknik Simple Random Sample. Data dikumpulkan dengan kuesioner sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai metode pelengkap. Analisis data yang digunakan: Analisis Regresi Sederhana, Uji t, Analisis Regresi Ganda, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Dilakukan Uji Normalitas Residual, Uji Multikoleneartitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Validitas dan Reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji atau Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(6,043) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (2) Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(4,139) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (3) Gaji atau Upah tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(-0,220) < (1,681)$ dan sig $(0,827 > 0,050)$. (4) Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(0,814) < (1,681)$ dan sig $(0,232 < 0,05)$. (5) Gaji atau Upah dan Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah

(21,868) > (3,245) dan sig (0,000 < 0,050). (6) Gaji atau Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah (0,760) < (3,220) dan sig (0,474 < 0,05).

2. Fifi Novianti (2007)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tenun Pelangi Malang”. Jenis penelitian ini adalah studi kasus yaitu penelitian terhadap latar belakang dan kondisi dari individu, kelompok atau komunitas tertentu dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang lengkap mengenai subyek atau kejadian yang diteliti.

Sampel penelitian sebanyak 50 orang diambil secara proporsional random sampling dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

Analisis $R^2 = 0,860$ menerangkan bahwa 86% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan non finansial, sedangkan 14% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Uji signifikansi *F-test* menunjukan nilai F_{hitung} (144,589) > $F_{tabel}(3,20)$ atau H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non finansial (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Selanjutnya, hasil uji-t variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menyatakan nilai t_{hitung} (10,616) > t_{tabel} (2,021) atau H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja. Sementara itu, pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja menerangkan nilai t_{hitung} (1,347) < t_{tabel} (2,021) atau H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja. Dalam hal ini, variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibanding variabel Kompensasi Non Finansial.

3. Anik Nurdiana (2009)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk Pabrik Tuban”. Jenis penelitian tersebut merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk pabrik Tuban. Di

samping itu, tujuan lain yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh signifikan antara variabel gaji, bonus, tunjangan, promosi, lingkungan kerja, dan apakah variabel gaji merupakan variabel paling dominan dalam mendorong kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel-variabel yang lainnya yang terdiri dari bonus, tunjangan, promosi, dan lingkungan kerja.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Gresik (Persero) Tbk, maka dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda metode OLS (*Ordinary Least Squares*), dengan variabel dependennya terdiri dari gaji, bonus, tunjangan, promosi, dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk mengetahui variabel gaji merupakan variabel yang paling dominan dalam mendorong kinerja karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk. pabrik Tuban dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya, adalah dengan melihat nilai koefisien β dari masing-masing variabel independen.

Dari pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi berganda memberikan hasil bahwa semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sedangkan secara parsial hanya variabel bonus yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan pada perusahaan tersebut. Maka bonus yang diterapkan pada perusahaan tersebut harus dipertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dilihat dari nilai koefisien β dapat disimpulkan bahwa variabel gaji bukan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Pabrik Tuban melainkan adalah variabel Lingkungan kerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi dengan seluruh karyawan di CV. Pusaka Bali Persada menjadi sampel yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini dilakukan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa karyawan CV. Pusaka Bali Persada. Persamaan yang dapat dilihat dari penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya yaitu variabel yang digunakan, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial, juga variabel produktivitas kerja karyawan.

2.2. Tinjauan Teori Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsinya sebenarnya. Banyak defenisi yang dapat digunakan untuk mendefenisikan sumber daya manusia. Menurut Susilo (2002) "sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi dan tujuannya".

"Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan", sebagaimana yang dikemukakan oleh David Ulrich (Mathis dan Jackson, 2002:4). Maka dari itu, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan (Tambunan, 2003).

"Nilai sumber daya manusia adalah jumlah nilai dari sumber daya manusia pada sebuah organisasi yang dapat juga disebut sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang dalam organisasi, kemampuan yang mereka miliki, dan menggunakannya dalam pekerjaan mereka. Sehingga bagian terpenting dari peningkatan nilai sumber daya manusia adalah dengan mendayagunakan semua bakat-bakat orang-orang yang ada dalam organisasi dan mengambil yang terbaik dari populasi yang bervariasi di luar organisasi. Disebabkan perubahan kependudukan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia harus memaksimalkan kapabilitas sumber daya manusia yang bervariasi. Ditambahkan, praktisi sumber daya manusia haruslah orang-orang yang meyakinkan semua tenaga kerja tanpa melihat latar belakang mereka, menyediakan kesempatan untuk mengembangkan kapabilitas mereka "sebagaimana dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002). Begitu juga dengan pemerintahan, apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan menjadikan daerah tersebut

berjaya. Bagi perekonomian negara, kejayaan suatu pemerintahan akan menjadikan perekonomian suatu negara lebih baik. Oleh karena itu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja dalam bisnis (Kuratko dan Hodgets, 1998).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan orang didalam organisasi secara optimal agar kinerja organisasi pun seperti yang diharapkan. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi ini mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Bagaimana bagus rumusan tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia – sia jika unsur sumber daya manusia tidak dikelola secara profesional. Ada beberapa definisi yang dapat digunakan untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia. Menurut Stoner (2002) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Menurut Handoko (2000): Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) “manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial dan perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja organisasi.

Proses manajemen yang akan dibahas dalam hal ini, menekankan pada:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas - tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Dalam pengertian praktis, bahwa semua manajer harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam area tanggung jawab mereka selalu diisi dengan orang-orang yang berkemampuan yang dapat melakukannya secara tepat.

Menurut Dessler (1997) mendefinisikan perencanaan pekerjaan sebagai proses memformulasi rencana-rencana untuk mengisi lowongan masa depan berdasarkan pada suatu analisis dari posisi yang diharapkan yang dapat diisi oleh calon yang berasal dari dalam ataupun luar organisasi.

Agar pemenuhan jumlah dan kualitas tenaga kerja dapat tercapai, maka proses perencanaan harus diarahkan pada tujuan utama dari perencanaan itu sendiri. Ada tiga macam tujuan yang ingin dicapai dalam perencanaan SDM, yaitu : 1) menjamin adanya jumlah dan kualitas SDM sesuai dengan waktu yang dibutuhkan, 2) dapat meningkatkan pendayagunaan SDM, dan 3) meningkatkan SDM dan memberikan kepuasan kerja.

b. Perekrutan Sumber Daya Manusia

Penarikan (recruitment) SDM merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber – sumber

penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga yang diperlukan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan SDM bertujuan untuk menyediakan sumber daya manusia yang cukup agar manajer dapat memilih sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan agar hasil dari perekrutan dapat dikatakan berhasil atau efektif, maka terdapat empat indikator untuk menunjukkan efektifitas dari perekrutan SDM, yaitu : a) jumlah (kuantitas) pelamar mencukupi, b) kualitas pelamar menunjukkan persyaratan yang dibutuhkan, c) biaya per pelamar yang direkrut, d) waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong.

c. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi adalah suatu proses untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan untuk mengisi jabatan didalam organisasi. Proses seleksi bertujuan untuk menyesuaikan antara kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia yang tertulis dalam lamaran kerja dan apa yang dibutuhkan organisasi. Proses seleksi yang baik akan memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan sebuah organisasi. Oleh karena itu seleksi harus didasarkan pada standar yang jelas. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi sumber daya manusia adalah : mengadakan seleksi dengan cara yang paling efektif dan dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan tenaga kerja yang sebaik – baiknya (Manulang : 1981).

d. Sosialisasi atau Orientasi

Orientasi atau Sosialisasi merupakan program yang didesain untuk membekali karyawan baru dengan informasi yang diperlukan agar dapat berfungsi secara baik dan efektif dalam organisasi (Stoner dkk, 1995). Lebih jauh orientasi ditujukan untuk memperkenalkan sumber daya manusia pada tiga hal yang utama, yaitu : 1) informasi umum mengenai kerja rutin sehari-hari, 2) tinjauan sejarah organisasi, tujuan, operasi, dan produk atau jasa, 3) kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan tunjangan.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Istilah pelatihan (training) mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan diberikan kepada karyawan yang baru maupun karyawan yang telah ada, tujuannya adalah untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Sementara itu program pengembangan (development) dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum.

Menurut Pigors dan Myers (1961:33) Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Untuk pendidikan dan pelatihan ini, langkah awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan atau need assessment, yang menyangkut tiga aspek, yaitu : analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis pribadi.

f. Penilaian Prestasi

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah sumber daya manusia yang ada telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan kebijaksanaan organisasi untuk dapat meningkatkan kontribusi atau peranan lain. Manajemen sumber daya manusia berusaha untuk

meningkatkan efektivitas perusahaan melalui kebijaksanaan, prosedur dan metode yang digunakan untuk mengelola orang – orang dalam organisasi tersebut.

Menurut Martoyo (1992:84) Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan pendidikan dan latihan yang sebaik – baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

2.3. Tinjauan Teori Tentang Manajemen Personalia

Manajemen telah banyak disebut sebagai “Seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet. Mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen memang dapat memiliki pengertian lebih luas daripada itu, bahwa kita utamanya mengelola sumberdaya manusia bukan material ataupun finansial. *We are managing human resources*. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan (Hani Handoko, 2001).

Menurut Flipppo dalam Handoko (2001) bahwa Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan French dalam Handoko (2001) mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh organisasi.

2.4. Tinjauan Teori Tentang Kompensasi

Istilah kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Harianja, 2002).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002).

Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

2.4.1. Komponen Kompensasi

Menurut Wayne Mondy (2003) dalam bukunya yang berjudul “*Human Resources Management Thirteenth Edition*” menyatakan bahwa bentuk dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Financial compensation* (Kompensasi finansial)

Kompensasi finansial yang memiliki arti sebagai kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi dengan bentuk finansial dapat di implementasikan menjadi dua, yaitu:

- a. *Direct Financial Compensation* (Kompensasi finansial langsung) yang dimaksudkan dari kompensasi finansial langsung yaitu pembayaran berbentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan secara langsung dalam bentuk gaji atau upah, tunjangan ekonomi, bonus, dan komisi. Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang

dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakai pembayarannya.

- b. *Indirect Financial compensation* (Kompensasi Finansial tak langsung) hal ini dapat diartikan menjadi semua bentuk penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Dapat berupa program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, cuti dan lain-lain.

2. *Non Financial compensation* (Kompensasi non finansial)

Kompensasi non finansial adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan bentuk bukan berupa uang, tetapi dengan wujud fasilitas. Kompensasi jenis ini pula dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan) kompensasi yang dimaksud merupakan berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi dalam bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).
- b. *Non financial environment* (kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan) kompensasi berikut ini merupakan kompensasi yang mengenai tentang lingkungan pekerjaan berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

Menurut Hasibuan H Malayu S.P (2002), menyatakan bahwa terdapat komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi dapat dikelompokkan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial kembali dapat dibedakan menjadi dua bagian kelompok, yaitu kompensasi finansial secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung yakni berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan). Sedangkan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung yakni dapat diartikan berupa program-program proteksi (asuransi

kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, jam lembur, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil).

2. Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan yaitu seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Kemudian dari pada itu lingkungan kerja juga merupakan bentuk kompensasi non finansial yang dapat dijabarkan seperti kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

2.4.2. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2002) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.4.3. Sistem Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002) sistem dan kebijakan kompensasi terdiri atas:

1. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan suatu cara pengupahan dengan penetapan besarnya jasa atas volume suatu pekerjaan dan lama dalam pekerjaannya. Penetapan dengan sistem tersebut cukup rumit, lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja dapat mendapat balas jasa besar maupun kecil, tergantung kecermatan kalkulasi.

2. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong motivasi atau gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja optimal, sehingga proses tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman pada undang-undang perburuhan. Diharapkan agar dapat terbina kerja sama yang berkesinambungan dan memberikan kepuasan pada kedua belah pihak.

3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi seharusnya dibayar tepat waktu, agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, makan ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi terlambat, maka mengakibatkan gairah dari semangat karyawan akan turun yang berdampak pada produktifitas perusahaan pula.

2.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2002):

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah semakin kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi atau gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

2.5. Tinjauan Teori Tentang Produktivitas

Jika membicarakan masalah pengertian produktivitas muncullah situasi yang paradoksial (bertentangan), karena belum adanya kesepakatan umum dari para ahli tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas (Hasibuan, 2010). A. Blunchor dan E. Kapustin mengemukakan pendapatnya seperti yang dikutip oleh Drs. Muchdarsyah Sinungan dalam Hasibuan (2010) sebagai berikut: “produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien”.

Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan) (Bambang Kussriyanto, 1986).

Tjutju Yuniarsih dalam Suyatno (2014) mengemukakan bahwa, istilah produktivitas kerja merupakan sebuah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini maka, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan tingkat produktivitasnya tinggi, begitu pula sebaliknya.

Produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan penilaian unjuk kerja. Unjuk kerja tidak lain adalah nilai perilaku seseorang karyawan dan kemampuan terhadap peranan (*Function*), kegiatan (*activities*) dan tugas (*job requirements*). Ketiga komponen pekerjaan ini harus dilihat dari segi prosedur dan organisasi kerja, jadi unjuk kerja merupakan *resultant* dari fungsi kemampuan dan prosedur atau organisasi kerja. Jika kemampuan kerja dipengaruhi prosedur dan organisasi kerja yang kurang mantap, maka unjuk kerja akan terpengaruh, dan demikian juga sebaliknya (Bennett Silalahi, 2004)

2.5.1. Indikator Produktivitas Kerja

Manurut Handoko dalam Suyatno (2014) tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator dari unsur-unsur produktivitas sebagai berikut:

1. Efisiensi

Produktivitas sebagai rasio keluaran per masukan yang menjadi ukuran efisien pemakaian sumber daya. Efisiensi ini juga dapat diartikan sebagai ukuran dalam perbandingan pemakaian masukan yang direncanakan dengan pemakaian masukan yang sedang dilaksanakan, maka dari itu efisiensi berkaitan dengan masukan. Sehingga kemampuan dan kepribadian karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap tingkat efisiensi hasil kerja.

2. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam memberikan gambaran seberapa jauh target secara kuantitas maupun waktu yang dapat tercapai dengan baik. Pengertian efektivitas berkaitan dengan keluaran yang jika dalam hubungan dengan efisien terhadap produktivitas akan membentuk pengertian cara pelaksanaan tugas dengan tujuan yang dicapai efektivitas dibagi dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan ke proses.

3. Kualitas

Produktivitas bukan hanya berhubungan dengan hal kuantitatif saja, namun juga berhubungan dengan kualitas. Indikator tersebut dapat terwujud jika seorang karyawan memiliki keterampilan dan inisiatif yang tinggi dalam bekerja guna mencapai hasil kerja terbaik.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Jika berbicara tentang produktivitas tenaga kerja secara spesifik yang dimaksudkan ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam-orang), sedangkan peran serta tenaga kerja disini ialah enggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Diantara faktor-faktor yang besar pengaruhnya dapat disebutkan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Hubungan industrial
11. Teknologi, dll. (Beri S.A dalam Bambang Kussriyanto 1986:2)

International Labour Organization (ILO) dalam Hasibuan (2010) menyatakan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber itu dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja manusia.

2.5.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Bambang Kussriyanto (1986) sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas itu. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

1. Besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa.
2. Karena masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitungkan ketimbang masukan pada faktor-faktor lainnya seperti modal.

Menghitung berapa jumlah karyawan (lepas dari masalah perbedaan keterampilan dan intensitas kerja) dan jumlah jam kerja mereka, jauh lebih mudah ketimbang mencari informasi mengenai faktor-faktor produksi lainnya. Di samping itu perlu diingatkan bahwa kemajuan teknologi yang mempermudah yang mempermudah cara pembuatan barang berasal dan berkembang dari faktor tenaga kerja (lebih dari faktor lain manapun). Maka, kedudukan tenaga kerja sebagai unsur pengukur faktor produktivitas nampaknya makin sah dan sulit digoyahkan.

Menurut Drs. Muchdarsyah dalam Hasibuan (2010) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan menjadi tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Dewan Produktivitas Nasional 1983 mengemukakan dalam suntingan “Produktivitas dan Manajemen” dari J. Rivanto dalam Hasibuan (2010) bahwa cara pengukuran produktivitas dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

2.6. Tinjauan Teori Tentang Penilaian Kerja

Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan penilaian kerja merupakan sebuah atau suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian hasil kerja secara umum merupakan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi (Harianja, 2002).

Fungsi dari penilaian hasil kerja yang dikemukakan oleh Harianja (2002) yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan hasil kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.

2.6.1. Metode Penilaian Kerja

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Penilaian yang berorientasi pada masa lalu diartikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Metode penilaian ini terdiri dari:

- a. *Rating scale*,
- b. *Checklist*,
- c. *Critical incident technique*,

- d. Skala penilaian berjangkaran perilaku,
 - e. Observasi dan tes hasil kerja, dan
 - f. Metode perbandingan kelompok.
2. Penilaian yang berorientasi pada masa depan

Penilaian ini diartikan dengan penilaian akan potensi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Metode penelitian ini terdiri dari:

- a. Penilaian diri sendiri,
- b. Manajemen *by objective*,
- c. Penilaian secara psikologis, dan
- d. *Assessment centre*.

2.7. Tinjauan Teori Tentang Motivasi

Menurut Hasibuan H Malayu S.P, (2010) dalam bukunya yang berjudul “*Organisasi dan Motivasi*” menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*MOVERE*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dibawah ini akan dijelaskan bahwa kenapa motivasi perlu dan harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, yaitu sebagai berikut:

- 1. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- 2. Karena ada bawahannya yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi malas atau kurangnya gairah untuk mengerjakannya.
- 3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerjanya bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

2.7.1. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010) yaitu sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
12. Dan lain sebagainya.

2.7.2. Alat-alat dan Jenis-jenis Motivasi

Alat-alat motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010), yaitu sebagai berikut:

1. Materiil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: Kendaraan, rumah dan lain- lainnya.
2. Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain- lainnya.
3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Kemudian jenis-jenis dari motivasi yang juga dikemukakan oleh Hasibuan (2010) yaitu dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka panjang akan dapat berakibat yang tidak baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.7.3. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

Kendala-kendala motivasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan .
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Faktor pendukung pemberian motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Maka setiap manusia atau karyawan yang berada pada suatu organisasi atau perusahaan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang telah diberikannya serta menginginkan pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya.

2.8. Peraturan Perusahaan CV. Pusaka Bali Persada

2.8.1. Seleksi dan Penerimaan Karyawan

1. Karyawan Kopi Bubuk “ Banyuatis “ terdiri dari karyawan tetap, borongan dan karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Penerimaan semua karyawan dilakukan dengan berdasarkan kebutuhan dan kepentingan perusahaan.
3. Proses seleksi dan penerimaan karyawan dilakukan oleh Divisi Sumber HRD bersama dengan Divisi yang berkepentingan.
4. Seleksi karyawan berdasarkan syarat-syarat umum dan syarat-syarat khusus yang ditentukan oleh pekerjaan yang dibutuhkan.

Syarat-syarat umum sebagai berikut :

1. Warga Negara Indonesia.
2. Berbadan dan berjiwa sehat dilengkapi dengan Surat Keterangan dari Rumah Sakit atau Dokter yang ditentukan oleh Perusahaan.
3. Memiliki Surat Kelakuan baik dari Kepolisian.
4. Bersedia mentaati peraturan dan tata tertib yang diberlakukan dan yang akan diberlakukan oleh Perusahaan.

Syarat-syarat khusus sebagai berikut :

1. Berpendidikan, berpengalaman dan berkemampuan kerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau jabatan yang dibutuhkan.
2. Lulus test penyaringan karyawan.

2.8.2. Pengangkatan Tenaga Kerja

1. Masa Percobaan lamanya maksimal 3 (tiga) bulan dan atau sesuai dengan perjanjian kerja yang diberikan kepada para pelamar yang telah memenuhi syarat-syarat umum dan syarat-syarat khusus di atas.
2. Dalam masa percobaan calon karyawan diberi kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan di Kopi Bubuk “ Banyuatis “ dan menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.
3. Sebelum masa percobaan berakhir, masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja dengan tanpa syarat.
4. Calon karyawan yang telah menyelesaikan masa percobaan diangkat menjadi karyawan tetap.
5. Adanya masa percobaan diberitahukan kepada calon karyawan yang bersangkutan secara tertulis.

Dengan Perjanjian Kinerja Tertentu

1. Penerimaan karyawan perjanjian kerja waktu tertentu melewati proses seleksi yang sama dengan penerimaan karyawan tetap. Hal-hal lain yang berhubungan dengan penerimaan karyawan ditentukan dan dirumuskan dalam perjanjian kerjanya.
2. Lamanya masa kerja untuk karyawan perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerjanya setelah berakhir kontrak kerjanya karyawan tersebut dapat dipertimbangkan untuk diangkat sebagai karyawan tetap atau diperpanjang masa berlaku perjanjian kerjanya berdasarkan persetujuan dari kedua belah pihak, serta mengacu pada Ketentuan / Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku (Kepmenaker Trans No. : Kep-100/Men/VI/2004).

2.8.3. Kerja Lembur

1. Pada dasarnya kerja lembur adalah sukarela bagi pegawai kecuali hal-hal berikut:
 - a. Dalam hal-hal yang bersifat force majeure seperti kebakaran dan sebagainya.
 - b. Dalam hal ada pekerjaan-pekerjaan yang apabila tidak segera diselesaikan akan membahayakan kesehatan atau keselamatan orang.
 - c. Dalam hal-hal apabila pekerjaan tidak diselesaikan akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan atau dapat mengganggu kelancaran pelayanan.
 - d. Dalam hal terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera, karyawan harus bekerja atas panggilan darurat, dan bagi karyawan yang mengabaikan perintah lembur dapat dikenai sanksi.

2.8.4. Tata Tertib dan Disiplin Kerja

1. Karyawan diwajibkan untuk secara maksimal menjaga dan mentaati peraturan tata tertib umum yang ditetapkan oleh Perusahaan dan peraturan tata tertib khusus yang ditetapkan oleh Divisi masing-masing.
2. Karyawan diwajibkan untuk :
 - a. Mentaati ketentuan jam kerja.

- b. Melakukan check in pada waktu masuk kerja dan check out pada waktu pulang kerja.
- c. Memberitahukan kepada Perusahaan lengkap dengan surat bukti keterangan sakit dari Dokter selambat-lambatnya 2 (dua) hari kerja setelah tanggal berhalangan hadir apabila berhalangan hadir karena sakit. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin atau dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dianggap mangkir atau alfa. Alfa yang dimaksud adalah karyawan tidak dapat dibayar atau dipotong gaji dan diberlakukan denda 30 % dari Gaji.
- d. Melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya, penuh pengabdian, kesadaran dan bertanggung jawab.
- e. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan
- f. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan dan persatuan untuk menciptakan suasana kerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.
- g. Menyimpan rahasia perusahaan dan/atau rahasia-rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.
- h. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan dengan sebaik-baiknya, serta menjaga pemborosan waktu dan material.
- i. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan perusahaan, terutama dibidang keamanan, keuangan dan materiil.
- j. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
- k. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.
- l. Memberikan bimbingan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- m. Memberikan kesempatan dan dorongan kepada bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja dan mengembangkan kariernya.
- n. Berpakain rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat dan sesama pegawai.
- o. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang dan/atau orang lain yang ditunjuk olehnya.

- p. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan Perusahaan Kopi Bubuk “ Banyuatis “.
- q. Memperhatikan dengan sebaik-baiknya setiap tindakan disipliner yang diterima.
- r. Datang ditempat kerja sebelum jam kerja dan mulai bekerja tepat pada waktu yang telah ditentukan.
- s. Menggunakan atau melalui pintu yang telah ditentukan untuk masuk atau keluar kompleks perusahaan.
- t. Harus memperlihatkan isi dari bungkus yang dibawa masuk atau keluar kompleks perusahaan.
- u. Selalu menggunakan atau membawa kartu tanda pengenalan pegawai dan harus dapat menunjukkan jika diminta oleh petugas keamanan.
- v. Bersikap sopan, jujur dan selalu mentaati perintah atasan dalam melakukan pekerjaannya serta selalu meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.
- w. Selalu menggunakan alat-alat keselamatan kerja dan selalu mencegah terjadinya tindakan atau keadaan yang dapat menimbulkan bahaya seperti misalnya kebakaran, kecelakaan kerja dan sebagainya dalam perusahaan.
- x. Tidak melakukan perbuatan yang dapat merusak atau merugikan nama baik perusahaan, pimpinan atau teman sekerja dan harus memelihara kerjasama yang baik diantara pegawai untuk menciptakan ketenangan kerja dan memelihara ketertiban dalam perusahaan.
- y. Menggunakan, menjalankan atau menyimpan dengan baik semua peralatan atau mesin-mesin, bahan-bahan atau surat-surat berharga milik perusahaan yang dipercayakan kepadanya.
- z. Bertanggung jawab atas semua barang atau harta milik perusahaan yang dipercayakan kepadanya dan harus segera melaporkan kehilangan atau kerusakan yang terjadi terhadap barang-barang atau harta milik perusahaan tersebut kepada kepala kerjanya untuk dipertimbangkan penggantian.
- aa. Tetap berada ditempat kerja masing-masing selama jam kerja, kecuali untuk keperluan dinas yang telah mendapat persetujuan dari kepala unit kerjanya dan harus melaporkan diri kepada kepala unit kerjanya masing-masing bila datang terlambat atau apabila hendak pulang lebih awal.

2.8.5. Hak-hak Karyawan

1. Pegawai berhak mendapatkan upah dan dibayarkan tepat pada waktunya.
2. Pegawai berhak mendapatkan perlindungan hukum secara adil.
3. Pegawai berhak menolak pekerjaan yang diberikan apabila membahayakan pekerja itu sendiri atau orang lain.
4. Pegawai berhak atas jenjang karir yang ada di perusahaan sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerjanya.
5. Pegawai berhak mengajukan pendapat yang bersifat membangun atau positif yang bertujuan untuk memajukan perusahaan dan kesejahteraan pegawai melalui prosedur yang baik dan benar.

2.8.6. Sanksi-sanksi Perusahaan

1. Jenis-jenis sanksi yang ditentukan oleh Perusahaan dan dapat diberikan sesuai dengan besar kecilnya pelanggaran adalah :
 - a. Tegusaran lisan dari Atasan langsung.
 - b. Teguran tertulis (bukan surat peringatan) dari Kepala Divisi yang bersangkutan dengan tembusan kepada Divisi HRD.
 - c. Surat Peringatan (I – II) dari Divisi HRD berdasarkan surat permintaan dari Kepala Divisi masing-masing dengan tembusan kepada Direksi.
 - d. SP III
 - e. PHK
 - f. PHK tanpa pesangon.
2. Sanksi-sanksi di atas tidak dapat dibarengi dengan sanksi-sanksi administrative lainnya sehingga tidak terjadi double sanksi. Adapun sanksi-sanksi administrative lainnya berupa :
 - a. Pembebasan jabatan
 - b. Penurunan jabatan dan golongan atau level.
 - c. Mutasi jabatan.
 - d. Penundaan kenaikan jabatan.
 - e. Penundaan kenaikan gaji.

- f. Pencabutan fasilitas tertentu.
3. Masa berlaku peringatan lisan atau tertulis sesuai dengan jenis peringatan yang diberikan. Bila dalam masa ini karyawan yang bersangkutan sudah menunjukkan perbaikan-perbaikan, Surat Peringatan dicabut kembali pada akhir masa berlakunya.
4. Sebaliknya apabila pada masa ini karyawan yang bersangkutan melakukan pelanggaran lagi, maka Surat Peringatan II diberikan. Apabila setelah Surat Peringatan II diberikan, ia masih melakukan pelanggaran maka langsung diberikan SP III dengan segala hak karyawan yang diberikan SP III tetap diberikan sesuai jumlah hari efektif bekerjanya.
5. Pelanggaran yang langsung dapat diberikan Surat Peringatan III (SP III) adalah :
 - a. Melalaikan tugas yang berakibat kerugian atau kerusakan Perusahaan.
 - b. Membawa keluar barang-barang milik Perusahaan seperti dokumen atau foto copy dokumen tanpa ijin tertulis dari Direksi Kopi Bubuk “ Banyuatis “.
 - c. Mempunyai hubungan kerja dengan bekerja untuk kepentingan atau pada Perusahaan lain tanpa ijin tertulis dari Direksi Kopi Bubuk “ Banyuatis “.
 - d. Membawa senjata api atau tajam dalam lingkungan Perusahaan tertulis dari Direksi Kopi Bubuk “ Banyuatis “.
 - e. Merokok di daerah atau tempat larangan merokok.
 - f. Mengasut atau mengadakan kekacauan dalam lingkungan Perusahaan.
 - g. Menyalahgunakan wewenang, kesempatan atau sarana yang ada karena kedudukan dan jabatannya yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Perusahaan.
 - h. Menyalahgunakan obat narkotika atau menggunakan atau memperdagangkan obat-obat terlarang, berkelahi atau bertengkar, berjudi, minum minuman keras, melakukan tindakan asusila di tempat kerja atau di lingkungan Perusahaan.
 - i. Melakukan dan mempengaruhi Atasan, teman sekerja, bawahan, atau anggota keluarga mereka untuk melakukan kejahatan atau berbuat sesuatu yang melanggar hukum.
 - j. Membocorkan rahasia Perusahaan atau mencemarkan nama baik Pimpinan Perusahaan dan keluarganya.

- k. Mangancam atau menganiaya bawahan, sesama rekan kerja, Pimpinan atau anggota keluarga mereka.
 - l. Sengaja merusak harta benda Perusahaan sehingga membahayakan diri sendiri dan orang lain serta berakibat terhambatnya kelancaran operasional Perusahaan.
 - m. Melakukan pencurian dan pengelapan.
 - n. Memberikan keterangan palsu.
6. Skorsing yang sifatnya mendidik dan paling lama 1 (satu) bulan juga dapat dikenakan kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib dan disiplin kerja Perusahaan atau tidak menjalankan kewajiban sebagai mestinya.
 7. Karyawan dapat juga dituntut untuk mengganti kerugian yang diderita oleh Perusahaan atau pihak lain akibat tidak ditaatinya kewajiban sebagai seorang karyawan.

2.8.7. Sistem Penggajian

1. Hak untuk menerima gaji timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat terputusnya hubungan kerja.
 2. Struktur dan besaran gaji diatur dan ditetapkan oleh pengusaha secara tersendiri dengan mengingat ketentuan upah minimum yang diatur oleh pemerintah.
 3. Cara pembayaran :
 - a. Upah atau gaji yang dibayarkan adalah perhitungan upah atau gaji dari tanggal 1 s atau d akhir bulan.
 - b. Upah/gaji dibayar paling lambat tanggal 1 setiap bulannya, jika tanggal 1 libur maka diundur atau ditunda.
 4. Perubahan gaji dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan kemampuan perusahaan dengan memperhatikan.
 - a. Faktor inflasi.
 - b. Hasil penilaian kerja pegawai.
- Gaji pada hari libur resmi Perusahaan
1. Pegawai yang tidak bekerja karena bertepatan hari libur resmi tidak akan mempengaruhi gaji pegawai tersebut.

2. Hari libur resmi tidak akan diganti dengan hari yang lain meskipun hari libur tersebut bertepatan dengan hari istirahat mingguan.

Gaji pegawai selama sakit

1. Gaji pegawai yang tidak dapat bekerja karena sakit akan tetap dibayar penuh selama pegawai tersebut dapat memberikan surat keterangan yang sah dari Dokter Perusahaan atau Klinik Umum atau Puskesmas.
2. Pegawai yang menderita penyakit dan membutuhkan perawatan dalam jangka waktu lama (sakit paru – paru, TBC, dsb) atau pegawai membutuhkan rawat inap di rumah sakit maka, berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. Tiga (3) Bulan pertama upahnya akan dibayar sebesar 100%
 - b. Tiga (3) Bulan kedua upahnya akan dibayar sebesar 75%
 - c. Tiga (3) Bulan ketiga upahnya akan dibayar sebesar 50%
 - d. Tiga (3) Bulan keempat upahnya akan dibayar sebesar 25%
3. Apabila setelah dipertimbangkan secara medis bahwa belum menunjukkan kondisi yang berarti bagi kesehatan yang bersangkutan, maka Perusahaan berhak memberhentikan dengan hormat sesuai prosedur yang berlaku.

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tunjangan bagi pegawai yang ditahan

1. Dalam hal pegawai ditahan oleh pihak berwajib bukan atas pengaduan Perusahaan maka:
 - a. Pengusaha dapat mengajukan permohonan izin PHK setelah pegawai ditahan sedikit – dikitnya selama 60 (enam puluh) hari takwim.
 - b. Pengusaha tidak wajib membayar upah pegawai tersebut, tetapi akan memberi bantuan pada keluarga yang menjadi tanggungannya sebagai berikut:

1) Untuk 1 orang tanggungan	= 25% dari gaji
2) Untuk 2 orang tanggungan	= 35% dari gaji
3) Untuk 3 orang tanggungan	= 45% dari gaji
4) Untuk 4 orang tanggungan atau lebih	= 50% dari gaji
 - c. Bantuan seperti disebut pada point b akan diberikan paling lama 6 (enam) bulan takwim, terhitung sejak hari pertama pegawai ditahan pihak berwajib.

Tunjangan – tunjangan

Kepada pegawai disamping gaji pokok dapat diberikan tunjangan – tunjangan. Sesuai dengan kondisi perusahaan pemberian tunjangan–tunjangan dapat berbentuk tunjangan umum, tunjangan jabatan, tunjangan pengobatan dan lain sebagainya yang diatur dengan aturan tersendiri.

Tunjangan hari raya

1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawan yang telah bekerja selama 1 (satu) tahun dengan tidak terputus-putus.
2. THR diberikan 1 (satu) kali setahun, selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelum Hari Raya bersangkutan.
3. THR tidak akan diberikan kepada karyawan yang masih dalam masa percobaan atau training.
4. Untuk karyawan yang telah bekerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, besarnya THR ditetapkan sebesar 1 (satu) bulan gaji, sedangkan untuk karyawan yang bekerja lebih dari 3 (tiga) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun diberikan THR yang besarnya proporsional dengan lama masa baktinya
5. Perhitungan pemberian THR untuk karyawan yang bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan adalah : gaji pokok + tunjangan tetap dikalikan jumlah bulan lama bekerja dibagi 12.

III. KERANGKA TEORITIS

3.1. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan akan sumber daya manusia di masa datang merupakan salah satu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Tidak ada sebuah perusahaan pun yang tidak melakukannya, walau sekecil apa pun ukuran perusahaan tersebut (Mangkuprawira, 2004). Hal ini juga dapat dilihat melalui beberapa faktor produksi dalam ekonomi yang dapat mendorong dan berpengaruh besar dalam keberhasilan dari suatu lembaga atau perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa, terdapat empat faktor-faktor produksi; yaitu sumber daya alam, modal, kewirausahaan, dan tenaga kerja. Dari keempat faktor produksi tersebut tenaga kerja merupakan pelaksana dalam kegiatan produksi tersebut, maka faktor tenaga kerja perlu dipertimbangkan keberadaannya. Pada tahap pengadaan tenaga kerja atau sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus bersandar pada tugas-tugas yang tercantum pada rancangan pekerjaan yang ditentukan sebelumnya. Penentuan ini merupakan keputusan yang makin dipengaruhi oleh organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan manusia (Flippo, 1987).

Teori yang digunakan dalam penelitian ini merupakan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan apa yang dimiliki oleh mereka untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

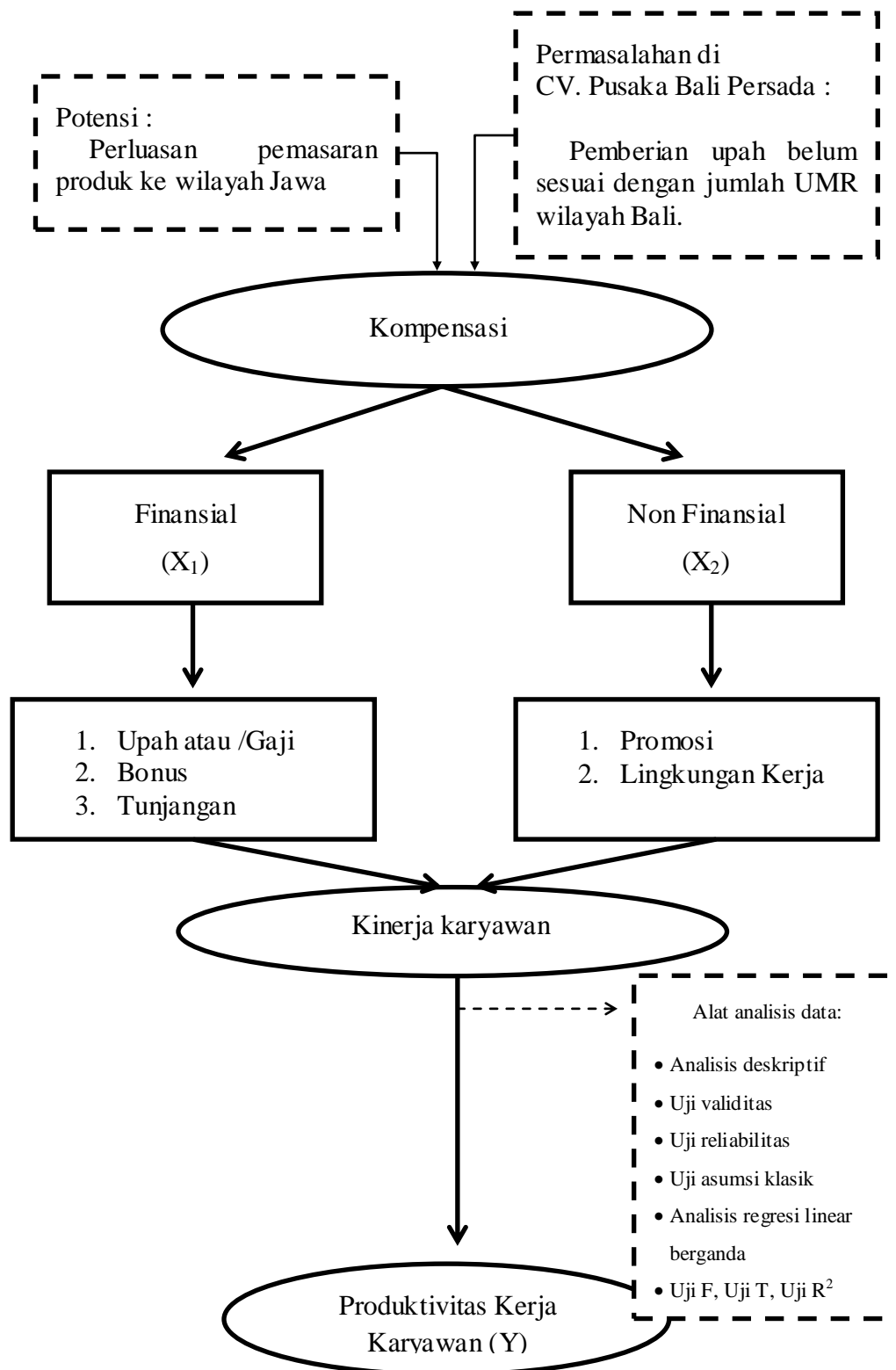
Setelah tenaga kerja atau sumber daya manusia terbentuk dalam suatu organisasi, mereka harus dikembangkan sampai pada tingkat tertentu. Kegiatan ini merupakan hal penting guna meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada laba (Flippo, 1987). Dengan adanya pengembangan sumberdaya manusia, maka akan berpengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja para sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam memaksimalkan peningkatan produktivitas kerja tersebut maka diperlukan adanya timbal balik dari

perusahaan akan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Kompensasi diartikan sebagai fungsi pemenuhan segala kebutuhan juga sebagai unit balas jasa yang memadai dan layak diberikan oleh pihak perusahaan untuk menjamin keadilan dan perangsang (Flippo, 1987).

Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah atau gaji, komisi dan bonus, serta yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, tunjangan, dan lain-lain, tetapi juga dalam bentuk non finansial berupa promosi, lingkungan kerja, dan lain-lain (Mangkuprawira, 2004). Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (produktivitas) harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai seberapa besar pengaruh dari kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kompensasi dalam penelitian ini dapat dijabarkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi Finansial seperti upah atau gaji dan bonus, tunjangan serta kompensasi non finansial seperti promosi dan lingkungan kerja. Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang menganalisis hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini pula digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel independen dan dependen. Hasil dari penelitian ini diharapkan bahwa adanya pengaruh positif yang diberikan dari pemberian kompensasi terhadap produktivitas.

Dari ulasan tersebut diatas dapat disimpulkan dan dituang kedalam skema kerangka pemikiran dibawah ini (Gambar 1.)



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran Terkait Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Pusaka Bali Persada.

3.2. Hipotesis

Dengan mengacu pada latar belakang dan permasalahan dalam penelitian serta kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis bahwa:

1. Diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan kopi bubuk Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada.
2. Diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan kopi bubuk Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada.
3. Diduga variabel dari kompensasi finansial berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan kopi bubuk Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada.

3.3. Batasan Masalah dalam Penelitian

Adapun batasan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dibatasi hanya meneliti mengenai pemberian kompensasi yang dibagi menjadi dua jenis kompensasi yakni kompensasi finansial (upah atau gaji, bonus, tunjangan) dan non finansial (promosi dan lingkungan kerja).
2. Sampel responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Kopi Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Definisi Operasional dalam Penelitian

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial adalah balas jasa yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya (Hasibuan, 2011:121). Adapun definisi dari tiap indikator dari kompensasi finansial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Gaji, merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b. Bonus, merupakan bentuk penghargaan atau komisi yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan tersebut.
- c. Tunjangan, adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang juga merupakan tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, tunjangan hari raya.

2. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Variabel yang kedua yaitu kompensasi non finansial dengan definisi dari tiap indikator sebagai berikut:

- a. Promosi jabatan, merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.
- b. Lingkungan kerja, merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki oleh para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dengan indikator variabel sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- b. Kemampuan yang didefinisikan sebagai tingkat kesanggupan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3.4.2. Pengukuran Variabel dalam Penelitian

Variabel-variabel yang telah di definisikan di atas perlu di operasionalisasi agar tergambar indikatornya, ukuran dan skalanya dengan jelas. Pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* yang digunakan sebagai jawaban untuk rata-rata pernyataan. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

1. Kompensasi Finansial (X_1)

a. Gaji

- (a1) mampu memenuhi kebutuhan karyawan
- (a2) layak dan sesuai dengan penempatan kerja
- (a3) motivasi bekerja terpacu dengan gaji

b. Bonus

- (b1) bonus meningkatkan semangat kerja
- (b2) pemberian secara adil kepada karyawan
- (b3) penerimaan bonus sesuai dengan harapan

c. Tunjangan

- (c1) tunjangan sesuai peranan dan posisi
- (c2) penggunaan tunjangan dengan tepat dan sesuai kebutuhan
- (c3) keamanan dalam bekerja
- (c4) tunjangan membantu memenuhi kebutuhan
- (c5) pemberian pesangon saat pensiun

(c6) pemberian pesangon pada karyawan meninggal

2. Kompensasi Non Finansial (X_2)

a. Promosi jabatan

(a1) memberikan kepercayaan kepada karyawan

(a2) memperkerjakan sesuai keahlian

(a3) kesempatan pelatihan untuk karyawan

(a4) peluang merata dalam promosi kenaikan jabatan

(a5) pengakuan atas prestasi

b. Lingkungan kerja

(b1) lingkungan kerja nyaman dalam bekerja

(b2) penyediaan fasilitas yang mendukung

(b3) toleransi beribadah

(b4) tim kerja terbentuk dengan baik

(b5) pimpinan ramah dan sopan

(b6) terjalin komunikasi yang baik antar karyawan

(b7) kerjasama dalam pengerjaan tugas terjalin dengan baik

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

(1) pencapaian karyawan sesuai dengan target

(2) ratio antara kepuasan dan pengorbanan

(3) kedisiplinan merupakan ukuran dalam produktivitas

Jawaban setiap item tersebut yang berasal dari tanggapan responden yang menggunakan skala *Likert* dapat berupa kata-kata dan jawaban yang diberi skor seperti berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Yaitu jawaban yang digunakan para responden untuk pernyataan pada item kuesioner yang sama sekali tidak dapat diterima atau disetujui.

2. Tidak Setuju (TS) = 2

Yaitu jawaban yang digunakan para responden untuk pernyataan pada item kuesioner yang masih dapat diterima atau disetujui namun tidak seperti seharusnya atau item tersebut tidak dapat ditemukan dalam hal nyata.

3. Ragu – ragu (R) = 3

Yaitu jawaban yang digunakan para responden untuk pernyataan pada item kuesioner dapat diterima atau disetujui namun masih ada kurang keyakinan.

4. Setuju (S) = 4

Yaitu jawaban yang digunakan para responden untuk pernyataan pada item kuesioner yang dapat diterima atau disetujui.

5. Sangat Setuju (SS) = 5

Yaitu jawaban yang digunakan para responden untuk pernyataan pada item kuesioner yang sangat dapat diterima atau disetujui.

Operasionalisasi variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. 1Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Likert (Interval 1-5)
Kompensasi Finansial (X ₁)	1. Gaji (a) 2. Bonus (b) 3. Tunjangan (c)	(a1) mampu memenuhi kebutuhan karyawan (a2) layak dan sesuai dengn penempatan kerja (a3) motivasi bekerja terpacu dengaan gaji (b1) bonus meningkatkan semangat kerja (b2) pemberian secara adil kepada karyawan (b3) penerimaan bonus sesuai dengan harapan (c1) tunjangan sesuai peranan dan posisi (c2) penggunaan tunjangan dengan tepat dan sesuai kebutuhan (c3) keamanan dalam bekerja (c4) tunjangan membantu memenuhi kebutuhan (c5) pemberian pesangon saat pensiun (c6) pemberian pesangon pada karyawan meninggal	{ skor minimum = 3 skor maksimum = 15 { skor minimum = 3 skor maksimum = 15 { skor minimum = 6 skor maksimum = 30 { total skor minimum = 12 total skor maksimum = 60

Tabel 1. 2 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Likert (Interval 1-5)
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	1. Promosi Jabatan (d) 2. Lingkungan Kerja (e)	(d1) memberikan kepercayaan kepada karyawan (d2) memperkerjakan sesuai keahlian (d3) kesempatan pelatihan untuk karyawan (d4) peluang merata dalam promosi kenaikan jabatan (d5) pengakuan atas prestasi (e1) lingkungan kerja nyaman dalam bekerja (e2) penyediaan fasilitas yang mendukung (e3) toleransi beribadah (e4) tim kerja terbentuk dengan baik (e5) pimpinan ramah dan sopan (e6) terjalin komunikasi yang baik antar karyawan (e7) kerjasama dalam pengerjaan tugas terjalin dengan baik	<div> <div> skor minimum = 5 skor maksimum = 25 </div> <div> skor minimum = 7 skor maksimum = 35 total skor minimum = 12 total skor maksimum = 60 </div> </div>
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kedisiplinan 2. Kemampuan	(1) persentase kehadiran karyawan (2) pencapaian karyawan sesuai dengan target (3) ratio antara kepuasan dan pengorbanan (4) kedisiplinan merupakan ukuran dalam produktivitas	<div> total skor minimum = 10 total skor maksimum = 50 </div>

IV. METODE PENELITIAN

4.1. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan salah satu studi tentang pengaruh kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tetap pada Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada yang berada di Kabupaten Buleleng, Bali. Lokasi ditentukan secara sengaja (*purposive*), dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. CV. Pusaka Bali Persada yang memproduksi Kopi bubuk Banyuatis dari Perkebunan di Kabupaten Buleleng dengan data statistik produksi kopi pada perkebunan tersebut yang mengalami kenaikan seperti pada tahun 2008 produksi kopi robusta sebesar 5.361,51 ton dan kopi arabika sebesar 770,53 ton. Pada tahun 2009 kopi robusta menjadi 6.033,89 ton dan kopi arabika menjadi 954,71 ton (Anon, 2009). Dari fakta tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis membutuhkan sejumlah karyawan guna memproduksi kopi Bubuk secara maksimal guna meningkatkan kinerja Perusahaan.
2. CV. Pusaka Bali Persada merupakan perusahaan pengolahan kopi Bubuk yang menggunakan kebijakan pemberian kompensasi finansial dan non finansial untuk mensejahterakan karyawan agar terciptanya produktivitas yang tinggi.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2016.

4.2. Metode Penentuan Responden

Teknik pengambilan responden yang dilakukan adalah dengan teknik Sensus, metode ini merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Sensus pula memiliki makna apabila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006). Alasan penggunaan metode dan teknik ini dilakukan karena jumlah calon responden yaitu karyawan di CV. Pusaka Bali Persada tersebut kurang dari 100 karyawan, maka teknik ini dilakukan untuk memperkecil kesalahan. Dalam penelitian ini jumlah responden adalah seluruh karyawan yaitu 44 responden.

4.2.1. Penentuan Range Skor Produktivitas Kerja

Kuesioner pada survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden pada penelitian ini yaitu 44 orang, maka:

$$rentan\ skala = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{besar skala}}$$

Skor tertinggi : $44 \times 5 = 220$

Skor terendah : $44 \times 1 = 44$

Sehingga *range* untuk hasil survei = $\frac{220 - 44}{5} = 35,2$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka *range* skor untuk tiap masing-masing penilaian adalah sebagai berikut:

44 – 79,2 = sangat tidak setuju atau sangat rendah

80,2 – 115,4 = tidak setuju atau rendah

116,4 – 151,6 = kurang setuju atau netral atau biasa

152,6 – 187,8 = setuju atau tinggi

188,8 – 224 = sangat setuju atau sangat tinggi.

4.3. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data primer diperoleh langsung melalui observasi di daerah penelitian. Bentuk observasi yang akan mahasiswa peserta penelitian lakukan yaitu dengan kerja dan pengamatan langsung di lapangan serta wawancara langsung dengan staf dan karyawan yang bekerja disana. Data sekunder diperoleh dari studi literatur, informasi dan data yang telah ada yaitu mengumpulkan informasi dari

laporan manajemen (bulanan, triwulanan, semesteran, tahunan) yang merupakan arsip di kantor, penelusuran melalui internet, buku, jurnal, dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian.

Metode yang digunakan pada pelaksanaan kegiatan penelitian di CV. Pusaka Bali Persada adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2006)

Melakukan diskusi dan wawancara langsung dengan pendamping praktek lapangan dan karyawan yang ada pada departemen personalia di CV. Pusaka Bali Persada. Serta dengan memberikan alat bantu kuesioner yang berisi pertanyaan tentang karakteristik dan penilaian responden terhadap pemberian kompensasi finansial dan non finansial kepada para karyawan yang ada di perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis CV. Pusaka Bali Persada. Wawancara dilakukan untuk menguatkan data guna mendukung tujuan penelitian.

2. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2006) menyatakan bahwa, observasi merupakan suatu proses kompleks suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Metode ini dilakukan dengan cara observasi terhadap responden, perilaku responden selama bekerja pada waktu tertentu, interaksi subjek dengan peneliti untuk mengetahui permasalahan dan hal-hal yang dianggap relevan yang ada di lapang sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

3. Studi Literatur

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4.4. Alat Uji Instrumen Kuesioner

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sugiyono (2006:137) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali dalam Suyatno, 2014).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r : Koefisien korelasi

X : Variabel eksogen (Kompensasi Finansial dan Non Finansial)

Y : Variabel endogen (Produktivitas Kerja)

n : Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2006), uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil, dan dependibilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama.

4.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang dapat digolongkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Kompensasi sebagai variabel bebas (variabel pengaruh) dan produktivitas karyawan

dikategorikan sebagai variabel terikat (variabel terpengaruh). Kedua variabel tersebut diamati dengan menggunakan alat ukur berupa daftar pertanyaan dalam bentuk kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan. Sebelumnya, terdapat beberapa tahapan teknik pengolahan data seperti berikut :

A. Analisis deskriptif

Digunakan untuk mengetahui dan memberikan gambaran mengenai persepsi responden mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan terhadap peningkatan produktivitas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Adapun beberapa langkah yang harus dilakukan dalam analisis ini yaitu sebagai berikut :

- a. Mengelompokkan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dan berhubungan dengan kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Kopi Banyuwatis CV. Pusaka Bali Persada
- b. Selanjutnya dilakukan pemberian skor menggunakan skala likert yang terdiri atas 5 pilihan respon, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju), skor 2 (tidak setuju), skor 3 (tidak tahu), skor 4 (setuju), dan skor 5 (sangat setuju). Jawaban-jawaban yang telah diberikan bobot, kemudian di jumlahkan untuk setiap responden guna dijadikan skor penilaian terhadap variabel-variabel yang awalnya telah disebutkan untuk di teliti.

B. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi statistik inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid). Dalam

penelitian ini maka uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk menguji adanya penyimpangan asumsi model klasik dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya, antarvariabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (Algifari, 2009). Model regresi yang mengandung multikolinearitas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar, dan probabilitas menerima hipotesis yang salah (kesalahan β) juga akan semakin besar. Akibatnya, model regresi yang diperoleh tidak sah (*valid*) untuk menaksir nilai variabel independen (Algifari, 2009).

Untuk mendiagnosis secara sederhana terhadap adanya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Melalui t_{hitung} , R^2 , dan F RATIO. Jika R^2 tinggi, nilai F RATIO tinggi, sedangkan sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t_{hitung} sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut.
- b. Membuat persamaan regresi antarvariabel independen. Jika koefisien regresinya signifikan, maka dalam model terdapat multikolinearitas
- c. Melihat nilai toleransi dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji penyimpangan model klasik yang kedua. Artinya, varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (*estimator*) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar (Algifari, 2009). Model regresi yang baik ialah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) maupun Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat Uji normalitas melalui nilai dari *Asymtotic Significance*.

2. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda merupakan dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Algifari, 2009).

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses penghitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen diperlukan pengetahuan tentang hal-hal berikut ini:

1. Koefisien regresi (uji parsial);
2. Presentase pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap nilai variabel dependen;
3. Pengaruh semua variabel independen di dalam model terhadap nilai variabel dependen (uji simultan) (Algifari, 2009).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antarvariabel kompensasi finansial (upah atau gaji) (X_1) dan kompensasi non finansial (tunjangan) (X_2) secara keseluruhan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak (Y) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen.

Untuk penelitian yang membahas tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan Kopi Banyuatis ini memiliki model persamaan seperti berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- \hat{Y} : Nilai estimasi Y
- a : Nilai Y pada perpotongan antara garis linear dengan sumbu vertikal Y
- X_1, X_2 : Nilai variabel independen X_1 (kompensasi finansial) dan X_2 (kompensasi non finansial)
- b_1, b_2 : Koefisien Regresi
- e : *standart error*

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian setelah data terkumpul dan data diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Uji Parsial (Uji- T)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Menguji bahwa apakah setiap variabel memiliki hubungan yang signifikan antara Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) dan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), apakah variabel X_1, X_2 , (Kompensasi Finansial dan Non Finansial) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Karyawan) secara parsial. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah,

$H_0 : \beta_i = 0$: Variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_i \neq 0$: Variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan (Y)).

Dasar pengambilan keputusan menurut (Algifari, 2009) dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Jika t_{hitung} absolut suatu koefisien regresi lebih kecil daripada t_{tabel} , maka keputusannya adalah menerima daerah penerimaan hipotesis nol (H_0), artinya koefisien regresi variabel independen, yaitu X_1 dan X_2 , tersebut tidak berbeda dengan nol, atau

dengan kata lain variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Y) begitu juga sebaliknya dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap produktivits kerja karyawan (Y).
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap produktivits kerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji distribusi F. Caranya, yakni dengan membandingkan antara nilai kritis F (F_{tabel}) dengan nilai F_{hitung} (F RATIO) yang terdapat pada Tabel *Analysis of Variance* dari hasil perhitungan (Algifari, 2009). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel produktivits kerja karyawan (Y). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan antara nilai F_{hitung} (F RATIO) dengan nilai F_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel produktivits kerja karyawan (Y)
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel produktivits kerja karyawan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) (*Adjusted R Square*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan besarnya pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) dan

kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel produktivits kerja karyawan (Y). Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) (Algifari, 2009). Hasil perhitungan *Adjusted R²* pada olahan data *SPSS* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Besarnya nilai R square berkisar antara nol (0) hingga satu (1).

- a. Apabila hasil olahan data *SPSS* menunjukkan R^2 semakin kecil mendekati angka nol (0) maka pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan semakin melemah atau rendah.
- b. Apabila hasil olahan data *SPSS* menunjukkan R^2 semakin besar mendekati angka nol (1) maka pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan semakin kuat atau tinggi.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Perusahaan

5.1.1. Profil Perusahaan

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan Kopi Bubuk “Banyuatis”, sesuai dengan nama tersebut perusahaan ini mengelola hasil perkebunan kopi berasal dari Banyuatis. Banyuatis merupakan suatu desa yang berada di kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Desa Banyuatis memiliki luas wilayah 184,55 ha. Dengan kondisi cuaca yang sejuk, kopi yang ditanam di kawasan ini memiliki aroma yang wangi. Kopi ini telah ditanam sejak tahun 1800-an oleh Jro Dalang Gelgel, namun pada tahun 1950 telah dilanjutkan oleh anaknya Putu Dalang dalam penanaman kopi dengan lebih rapih dan lebih tertata. Kemudian semakin lama pengelolaan kopi Banyuatis dibawah manajemen Putu Dalang semakin terarah, maka ayahnya Jro Dalang membuat suatu warung kopi di desa tersebut untuk mengenalkan nikmatnya kopi dari Banyuatis kepada masyarakat. Setelah itu pada tahun 1975 anak dari Putu Dalang telah memiliki ketertarikan atas usaha dari kakek dan ayahnya tersebut, sampai akhirnya pada tahun 1976 Ketut Englan anak dari Putu Dalang meneruskan usaha kopi tersebut dengan mendirikan pabrik penggilingan kopi di desa Pemaron yang terus berkembang hingga saat ini.

Pabrik penggilingan kopi “Banyuatis” beralamat di Jalan Raya Singaraja – Seririt, Desa Pemaron, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng adalah perusahaan milik perseorangan yang didirikan pada tanggal 25 maret 1976 oleh ketut Englan, yang dipimpin oleh Gede Harjaya, SE. Sesuai akte pendiriannya pada tanggal 13 Oktober 1990. Pada saat ini pimpinan sudah beralih ke anak beliau yakni Gede Pusaka Harsadena, SE dikarenakan pimpinan sebelumnya yaitu Ketut Englan meninggal, sebelum meninggalnya, beliau juga meminta Pak Gusti Adnyana untuk membantu pak Saa dalam mengembangkan usaha tersebut. Semenjak kepemimpinan beliau perusahaan Kopi Banyuatis selama enam bulan

tersebut telah mampu beralih ke CV. Pusaka Bali Persada pada tanggal 6 Maret 2015, dengan ijin usaha sebagai berikut:

Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan kopi biji yang menghasilkan kopi bubuk. Beberapa produk yang dihasilkan oleh CV. Pusaka Bali Persada adalah sebagai berikut:

1. Kopi Bubuk cap Banyuatis,
2. Kopi Bubuk cap Banyuatis Kotak dan Vakum, dan
3. Kopi Bubuk cap Extra

Semua produk yang diproduksi sudah mendapatkan persetujuan pendaftaran produk pangan yang dikeluarkan oleh Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Deputy bidang Pengawasan Keamanan Pangan dan Bahan Berbahaya dengan Nomor Pendaftaran produk pangan :

1. BPOM RI MD 241122006053 untuk Kopi Bubuk cap Banyuatis,
2. BPOM RI MD 241122007053 untuk Kopi Bubuk cap Banyuatis Kotak dan Vakum, dan
3. BPOM RI MD 241122008053 untuk Kopi Bubuk cap Extra.

Disamping itu semua produk tersebut, dari Majelis Ulama Indonesia telah melakukan pengkajian dan pembahasan dengan menetapkan bahwa produk pangan yang dihasilkan dan dikelola pada perusahaan tersebut adalah **Halal** menurut syariat Islam dengan mendapatkan sertifikat Halal dengan nomor : 08120002680210, dikeluarkan di Denpasar tanggal 4 Februari 2013.

5.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi perusahaan kopi terbesar di Bali dan yang terdepan di Indonesia

2. Misi

Kreatif dalam setiap kinerja dan produk sehingga menjadi trendsetter kopi.

Oportunity berarti selalu memberi kesempatan untuk sama-sama berkembang (stakeholder) menjadi yang terbaik.

Produktif dan memberi pelayanan lebih dari yang bisa dibayarkan pelanggan.

Inovatif dan terdepan dalam teknologi kopi.

5.1.3. Lokasi dan Tata Letak Usaha

Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis terletak di Jl. Seririt – Singaraja, Pemaron. Luas lahan usaha yang dimiliki oleh perusahaan ini yaitu 2.800 m² yang terdiri dari bangunan kantor, bangunan pabrik, areal parkir dan perumahan untuk pegawai.

Pemilihan lokasi Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis sangatlah ideal karena banyak yang mendukung produksi dari kopi bubuk tersebut.

Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Mudah mendapatkan bahan baku

Hal ini dikarenakan lokasi perusahaan tidak jauh dari desa-desa yang menghasilkan biji kopi bagus seperti desa Banyuatis, Munduk, Goblek, Pupuan.

2. Dekat dengan pasar

Lokasi perusahaan yang dekat dengan pasar pada umumnya bertujuan untuk mengurangi biaya transportasi. Dalam hal ini pasar merupakan tempat penyaluran produksi.

3. Transportasi lancar

Lokasi pabrik yang berada dipinggir jalan besar perlintasn Seririt – Singaraja maka pengangkutan bahan baku dan hasil produksinya lebih mudah dilakukan.

4. Dekat dengan tenaga kerja

Dalam hal ketenagakerjaan perusahaan tidak memiliki kendala yang berarti karena pada sekitaran pabrik terdapat jumlah tenaga kerja yang memadai.

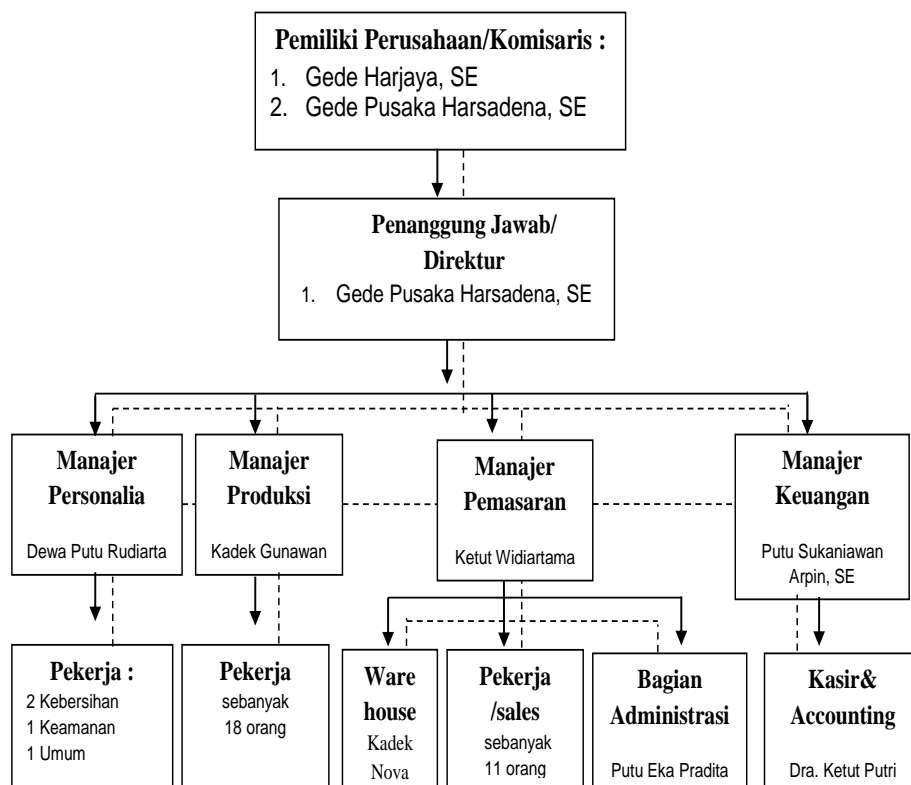
5. Dekat dengan fasilitas lainnya

Didukung dengan letak fasilitas-fasilitas seperti bank, penerangan, dan alat komunikasi lainnya dekat dengan lokasi perusahaan memudahkan dalam memberi kelancaran operasi perusahaan.

Bangunan utama adalah pabrik pembuatan kopi yang terdiri dari gudang bahan baku, ruang pendinginan hasil biji yang telah digiling, gudang bahan baku, ruang pendinginan hasil biji yang telah digiling, gudang bahan penolong (kardus, plastik, dll), ruang *packaging* atau pengemasan, gudang produk jadi. Selain bangunan utama yaitu pabrik, terdapat pula kantor dan beberapa bangunan pendukung seperti toilet, tempat parkir, rumah pegawai, dan outlet penjualan.

5.1.4. Struktur Organisasi CV. Pusaka Bali Persada

Untuk mencapai tujuan dan kelancaran kerja CV. Pusaka Bali Persada, diperlukan struktur organisasi sehingga dapat dilihat dengan jelas *job description* setiap masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan. Dari uraian diatas digambarkan struktur organisasi CV. Pusaka Bali Persada seperti gambar dibawah ini :



Keterangan :
 —————> Garis Perintah
 - - - - - Garis Koordinasi

Sumber : Manajer Personalia, 2015

Gambar 2. Struktur Organisasi CV. Pusaka Bali Persada

Berdasarkan struktur organisasi dalam gambar diatas, masing-masing struktur memiliki tanggung jawab dan wewenang masing-masing yaitu :

1. Pemilik Perusahaan

Pemilik Perusahaan merupakan orang yang bertanggung jawab atas perusahaan secara keseluruhan dan orang yang menanamkan modal yang digunakan untuk menjalankan perusahaan

2. Penanggung Jawab

Penanggung Jawab perusahaan memiliki tanggung jawab dan wewenang sebagai berikut :

- a. Menentukan kebijakan pokok dalam bidang perencanaan dan pengawasan perusahaan.
- b. Mengkoordinasi dan mengawasi seluruh bagian yang ada di Perusahaan.
- c. Mengadakan komunikasi dengan pihak luar.
- d. Bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan dan keaktifan dalam menjalankan perusahaan.

3. Bagian Personalia

Bagian Personalia memiliki tanggung jawab dan wewenang sebagai berikut :

- a. Melakukan pengawasan terhadap absensi karyawan.
- b. Mengatur masalah promosi pekerja
- c. Menetapkan pekerja sesuai dengan bidangnya.
- d. Bertanggung jawab terhadap pimpinan.

4. Bagian Administrasi

Bagian Administrasi memiliki tanggung jawab dan wewenang sebagai berikut :

- a. Pembuatan nota sales
- b. Pembuatan data base sales untuk setiap outlet mengenai volume penjualan dan penerimaan dengan merekap masing-masing wilayah penyebaran pemasaran
- c. Pembuatan frekuensi transaksi masing-masing outlet
- d. Perekap target pencapaian sales setiap harinya

5. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan memiliki tanggung jawab dan wewenang sebagai berikut :

- a. Mengatur penggunaan dana dalam hubungannya dengan alokasi dana untuk semua bagian dalam kegiatan perusahaan.
- b. Melakukan transaksi keuangan setiap hari kerja.

- c. Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan dan laporan pembukuannya.

6. Bagian Kasir dan Accounting

Bagian Administrasi memiliki tanggung jawab dan wewenang sebagai berikut :

- a. Bertugas mengawasi serta menjaga kelancaran persediaan bahan-bahan serta pergudangan.
- b. Melaksanakan aktifitas penyelesaian hutang piutang perusahaan.
- c. Membantu Pimpinan Perusahaan dan membantu Bagian Keuangan dalam memberikan laporan secara periodik mengenai kondisi keuangan dan kondisi umum perusahaan.

7. Bagian Produksi

Bagian produksi memiliki tanggung jawab & wewenang sebagai berikut :

- a. Mengadakan persiapan, pelaksanaan dan pengawasan di bidang produksi.
- b. Menjaga kelancaran produksi.
- c. Bertanggung jawab atas kualitas produk dan pemeliharaan mesin.

8. Bagian Pemasaran

Bagian Pemasaran memiliki tanggung jawan dan wewenang sebagai berikut :

- a. Memasarkan hasil produk perusahaan serta berusaha mencari langganan baru.
- b. Melakukan semua aktifitas yang berhubungan dengan pemasaran.
- c. Mencari informasi dan promosi akan hasil produksi.
- d. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan penjualan.

9. Pekerja

Bertugas langsung terhadap pekerjaan yang dibebankan dan bertanggung jawab terhadap hasil yang telah dicapai.

Jumlah keseluruhan karyawan tetap atau pegawai perusahaan CV. Pusaka Bali Persada adalah \pm 44 orang.

5.1.5. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan dibuat untuk dijadikan pedoman bagi perusahaan dan karyawan, yang isinya mengatur dan menjelaskan hak-hak, serta kewajiban

masing-masing pihak dengan tujuan agar tercapai suatu hubungan kerja yang baik dan harmonis antara perusahaan dengan karyawan sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila, dalam hal usaha bersama untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan demi kelangsungan usaha perusahaan.

1. Perusahaan : Perusahaan pengolahan kopi Bubuk Banyuatis merupakan perusahaan perorangan dengan nama Penggilingan Kopi “ BANYUATIS “ yang didirikan berdasarkan akte Notaris No. 07 tanggal 06 Pebruari 2003 oleh Notaris Wayan Nuaja, SH dengan SIUP Nomor : 73/22.01/PM/VI/1991 dan Tanda Daftar Perusahaan Nomor : 220151501041. Perusahaan ini berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Raya Singaraja – Seririt, Desa Pamaron, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Propinsi Bali dan telah dimulai sejak tanggal 13 Oktober 1990.
2. Pengusaha : Adalah Pemilik Perusahaan atau Pemegang Saham.
3. Direksi : Mereka yang diangkat atau ditetapkan sesuai dengan yang di sebut di dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan semua perubahan-perubahan yang sah.
4. Menejemen : Seluruh unsure Pimpinan yang dalam tugasnya telah melaksanakan sebagian atau keseluruhan unsure-unsur Menejemen (Planning, Organizing, Actuating & Controlling). Unsur Menejemen tersebut adalah Direksi, Manager Supervisor, Koordinator dan jabatan dalamnya) atau atas kebijakan dan kesepakatan Top Menejemen Kopi Bubuk “ Banyuatis “.
5. Karyawan Tetap : Mereka yang telah melewati masa percobaan dan diterima untuk bekerja di Kopi Bubuk

“ Banyuatis “ dengan menerima upah serta telah menandatangani perjanjian kerja yang jangka masa berlakunya tidak dibatasi.

6. Karyawan Perjanjian

Kerja Tertentu : Karyawan yang hubungan kerjanya dengan Kopi Bubuk “ Banyuatis “ berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai jangka masa berlaku yang tertentu. Karyawan Perjanjian kerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan karyawan tetap, dalam ini mengacu pada Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku (Kepmenaker Trans No. : Kep-100/Men/VI/2004)

7. Atasan Langsung : Adalah Pekerjaan yang dalam struktur organisasi memegang jabatan yang mempunyai garis komando langsung bertanggung jawab dalam penugasan, pembinaan & pengawasan langsung terhadap pekerja dengan jabatan di bawahnya.

8. Hari Kerja : Adalah 6 (enam) hari dalam setiap Minggu dengan jam-jam kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

9. Hari Libur : Adalah hari di mana pekerja tidak diwajibkan untuk bekerja.

10. Jam Kerja : Saat-saat di mana pekerja ditetapkan dan diwajibkan berada di tempat kerja / Perusahaan untuk melaksanakan suatu pekerjaan demi kepentingan Perusahaan.

11. Jam Istirahat : Adalah saat-saat dalam hari kerja yang diberikan kepada pekerja untuk beristirahat atau makan.

12. Kerja Lembur : Adalah kerja yang dilakukan di luar jam kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yaitu

7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu atau kerja yang dilakukan pada hari Libur Nasional.

13. Tugas Regu atau Shift : Adalah kerja yang dilakukan oleh regu kerja (shift) secara bergilir dan teratur menurut jadwal kerja yang ditentukan Perusahaan dengan jumlah jam kerja yang sama setiap harinya namun hari istirahat Mingguan tidak harus jatuh pada hari yang sama antara pekerja satu dengan yang lainnya meskipun dalam satu regu kerja.
14. Kecelakaan Kerja : Adalah kecelakaan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan atau dalam hubungan kerja sesuai peraturan perundangan yang berlaku.
15. Keluarga : Seorang Istri atau suami pertama yang dinikahi secara sah menurut hukum yang berlaku serta 3 (tiga) orang anak yang sah dari hasil pernikahan tersebut yang berumur 21 tahun dan atau belum menikah dan atau belum bekerja.
16. Ahli Waris : Adalah keluarga Pekerja atau orang yang menurut hukum yang berlaku ditetapkan sebagai ahli waris bila tidak ada penunjukan oleh Pekerja.
17. Gaji atau Upah : Adalah pendapatan pekerja berupa uang yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang jumlahnya berbeda-beda bagi setiap Pekerja tergantung pada pekerjaan, golongan dan jabatan masing-masing.
18. Tunjangan Tetap : Adalah imbalan yang diterima oleh Pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya tanpa dikaitkan dengan tingkat kehadiran atau pun pencapaian hasil prestasi kerja tertentu.
19. Tunjangan Tidak Tetap : Adalah imbalan yang diterima oleh Pekerja, tetapi jumlahnya tidak tetap dikaitkan dengan tingkat

kehadiran ataupun pencapaian hasil prestasi kerja tertentu.

Sumber: Data Primer diolah, 2016

5.1.6. Sanksi Perusahaan

Bentuk hukuman yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 tersebut diatas ditetapkan sebagai berikut :

1. Tegoran tertulis

Berupa pemotongan tunjangan jabatan sebesar 10% (sepuluh persen) berlaku selama 3 (tiga) bulan.

2. Peringatan Tertulis I

Berupa pemotongan tunjangan jabatan sebesar 20% (dua puluh persen) berlaku selama 6 (enam) bulan.

3. Peringatan Tertulis II

Berupa pemotongan tunjangan jabatan sebesar 30% (tiga puluh persen) berlaku selama 9 (sembilan) bulan.

4. Peringatan Tertulis III

Berupa pemotongan tunjangan jabatan sebesar 50% (limapuluh persen) berlaku 12 (dua belas) bulan atau pemberian sanksi administratif berupa penundaan kenaikan tingkat golongan selama masa peringatan dan akan dievaluasi pada periode penilaian berikutnya

Pejabat yang berwenang memberikan hukuman adalah:

1. Direksi

Berwenang menghukum karyawan yang menjabat tenaga pelaksana sampai dengan kepala divisi dan staf (sederajt kepala divisi) sepanjang mengenai hukuman disiplin (tindakan indiscipliner) antara lain:

- a. Hukuman administratif
- b. Skorsing
- c. Pemutusan hubungan kerja
- 2. Kepala Sumber Daya Manusia atas nama Direksi

Apabila dipandang perlu juga mengikutsertakan atasan langsung dan tidak langsung dari karyawan yang bersangkutan berwenang menghukum karyawan yang menjabat tenaga pelaksana sampai dengan kepala seksi dan staf (sederajat seksi), sedangkan untuk karyawan yang menjabat kepala bagian dan staf sederajat kepala bagian yang berwenang menghukum adalah direksi sepanjang mengenai hukuman disiplin (tindakan indisipliner):

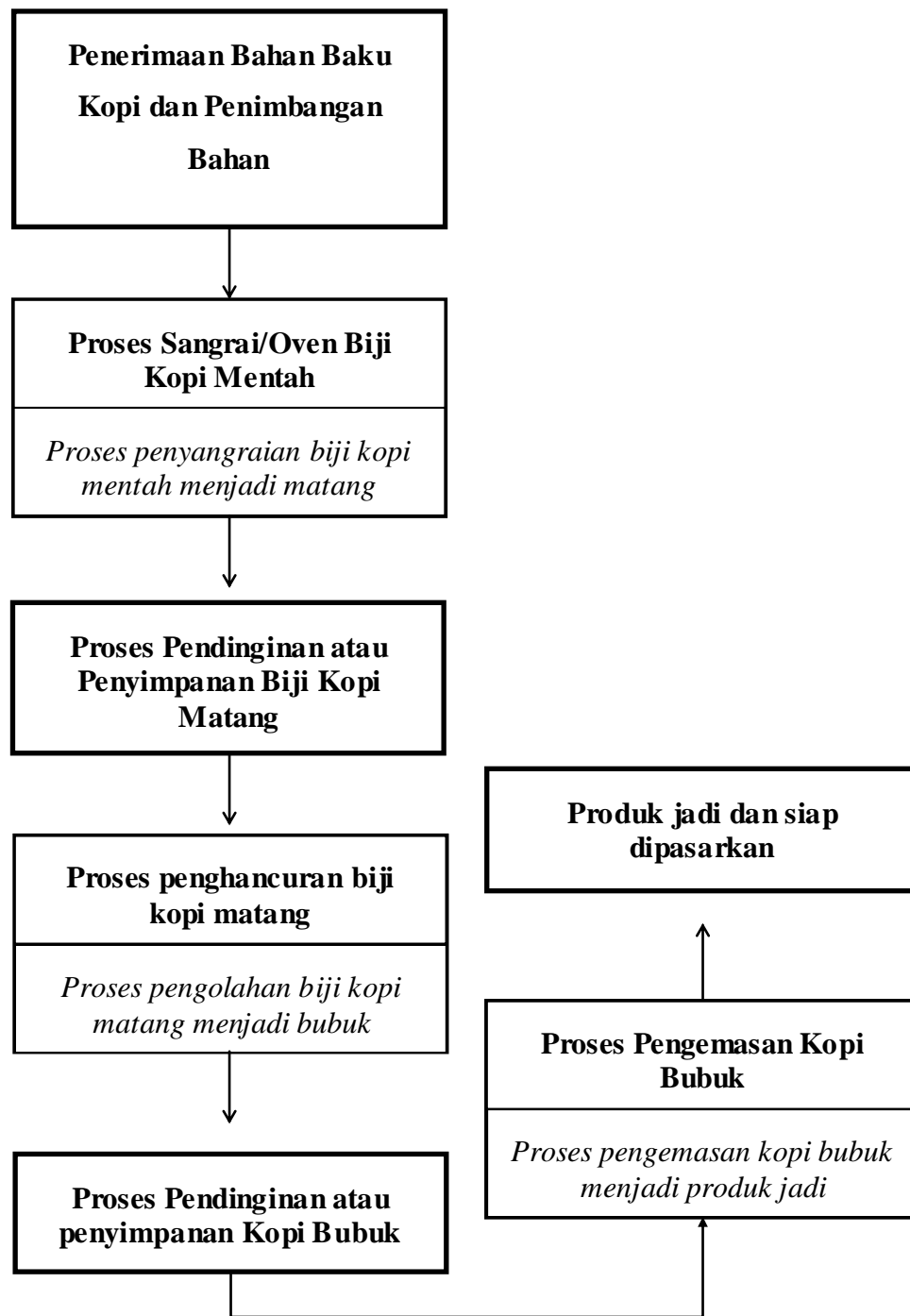
- a. Tegoran tertulis
- b. Peringatan tertulis I (pertama)
- c. Peringatan tertulis II (kedua)
- d. Peringatan tertulis III (ketiga)
- 3. Hukuman disiplin yang berupa hukuman administratif, skorsing dan pemutusan hubungan kerja ditetapkan dengan surat keputusan direksi.

5.1.7. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka pembinaan, perusahaan memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik diselenggarakan di perusahaan (in house) maupun di luar perusahaan (publik).

5.1.8. Alur Proses Produksi

Berikut ini merupakan alur produksi yang dilakukan oleh perusahaan CV. Pusaka Bali Persada dalam pembuatan produk kopi bubuk Banyuwatis proses yang telah menjadikan beberapa jenis bubuk kopi dari kualitas menengah sampai kualitas super yang telah dihasilkan dalam proses ini, yang dapat dilihat pada gambar 5.2 dibawah ini:



Sumber: Data primer diolah, 2016

Gambar 5.2 Alur Produksi Kopi Bubuk Banyuatis

5.1.9. Pengenalan Produk

Karakteristik Produk Kopi Banyuatis ini memiliki proses pengelolaan biji kopi yang memakan waktu lama bertujuan untuk menurunkan kadar kafein yang ada di dalam biji kopi, dengan menggunakan alat-alat mesin penggiling hingga mesin pemanggang kopi yang masih tradisional, membuat proses pengolahan menjadi lebih maksimal. Dalam pembagian kemasan tersedia berbagai jenis dalam ukuran, diantaranya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.1 Produk Kopi Banyuatis

No.	Gambar Produk	Keterangan
1.		<p>Kopi Banyuatis Super Quality Robusta Bean 250 gr .</p> <p>Kopi Banyuatis Super Quality Robusta Bean 250 gr adalah biji kopi Robusta pilihan berkualitas prima dari pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 250 gram ini seharga Rp. 36.000/pcs dengan harga Rp. 144.000 /kg</p>
2.		<p>Kopi Banyuatis Super Quality Arabica Bean 250 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Super Quality Arabica Bean 250 gr adalah biji kopi Arabica pilihan berkualitas prima dari pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 250 gram ini seharga Rp. 38.000/pcs dengan harga Rp. 148.000/kg</p>

Tabel 5.1 (Lanjutan)

No.	Gambar Produk	Keterangan
3.		<p>Kopi Banyuatis Super Quality Robusta Powder 250 gr .</p> <p>Kopi Banyuatis Super Quality Robusta Powder adalah bubuk kopi Robusta pilihan berkualitas tinggi dengan cita rasa yang tidak terlalu pahit hasil racikan pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 250 gram ini seharga Rp37.000/pcs dengan harga Rp. 148.000/kg.</p>
4.		<p>Kopi Banyuatis Super Quality Arabica Powder 250 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Super Quality Arabica Powder adalah bubuk kopi arabica pilihan berkualitas tinggi dengan cita rasa pahit dan aroma yang khas hasil racikan pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 250 gram ini seharga Rp. 39.000/pcs dengan harga Rp. 156.000/kg</p>

Tabel 5.1 (Lanjutan)

No.	Gambar Produk	Keterangan
5.		<p>Kopi Banyuatis Super Kotak 250 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Super dibuat dari bubuk kopi Robusta dan Arabika pilihan dengan aroma khas dan cita rasa yang tidak terlalu pahit khas hasil racikan pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 250 gram ini seharga Rp. 39.000/pcs dengan harga Rp. 156.000/kg</p>
6.		<p>Kopi Banyuatis Regular 500 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Regular dibuat dari bubuk kopi Robusta pilihan hasil produksi pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 500 gram ini seharga Rp. 27.000/pcs dengan harga Rp. 54.000/pcs</p>
7.		<p>Kopi Banyuatis Regular 250 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Regular dibuat dari bubuk kopi Robusta pilihan hasil produksi pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 250 gram ini seharga Rp. 10.500/pcs dengan harga Rp. 42.000/pcs</p>

Tabel 5.1 (Lanjutan)

No.	Gambar Produk	Keterangan
8.		<p>Kopi Banyuatis Regular 200 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Regular dibuat dari bubuk kopi Robusta pilihan hasil produksi pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi.</p>
9.		<p>Kopi Banyuatis Regular 100 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Regular dibuat dari bubuk kopi Robusta pilihan hasil produksi pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 100 gram ini seharga Rp. 5.450/pcs dengan harga Rp. 54.500/pcs</p>
10.		<p>Kopi Banyuatis Regular 50 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Regular dibuat dari bubuk kopi Robusta pilihan hasil produksi pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 50 gram ini seharga Rp. 2.725/pcs dengan harga Rp. 54.500/pcs</p>

Tabel 5.1 (Lanjutan)

No.	Gambar Produk	Keterangan
11.		<p>Kopi Banyuatis Super Quality Robusta Powder (Alumunium Foil Packaging) 200</p> <p>Kopi Banyuatis Super Quality Robusta Powder adalah bubuk kopi Robusta pilihan berkualitas tinggi dengan cita rasa yang tidak terlalu pahit hasil racikan pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 200 gram ini seharga Rp. 38.000/pcs dengan harga Rp. 190.000/kg.</p>
12.		<p>Kopi Banyuatis Super Quality Arabica Powder (Alumunium Foil Packaging) 200 g</p> <p>Kopi Banyuatis Super Quality Arabica Powder adalah bubuk kopi arabica pilihan berkualitas tinggi dengan cita rasa pahit dan aroma yang khas hasil racikan pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 250 gram ini seharga Rp. 40.000/pcs dengan harga Rp. 200.000/kg</p>

Tabel 5.1 (Lanjutan)

No.	Gambar Produk	Keterangan
13.		<p>Kopi Banyuatis Mix Bag 200 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Super dibuat dari kopi Robusta dan Arabika pilihan dengan aroma khas dan cita rasa yang tidak terlalu pahit khas hasil racikan pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 200 gram ini seharga Rp. 33.000/pcs dengan harga Rp. 165.000/kg</p>
14.		<p>Kopi Banyuatis Mix Bag 100 gr</p> <p>Kopi Banyuatis Super dibuat dari kopi Robusta dan Arabika pilihan dengan aroma khas dan cita rasa yang tidak terlalu pahit khas hasil racikan pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 100 gram ini seharga Rp. 17.000/pcs dengan harga Rp. 170.000/kg</p>
15.		<p>Original Coffee Extra 40gr.</p> <p>Kopi Banyuatis Extra dibuat dari kopi Robusta dengan low quality aroma khas dan cita rasa yang tidak terlalu pahit khas hasil racikan pabrik Kopi Banyuatis yang telah berpengalaman lebih dari 16 tahun menghadirkan kopi bercita rasa tinggi. Kemasan ukuran 40 gram ini seharga Rp. 4.000/pcs.</p>

5.2. Gambaran Karakteristik Responden

Responden merupakan orang yang menjawab daftar pertanyaan (kuesioner) yang disebar oleh penulis dimana nantinya jawaban (data) tersebut akan diolah dengan menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan CV. Pusaka Bali Persada.

5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran mengenai tingkat masa kerja responden karyawan CV. Pusaka Bali Persada tersebut terbagi menjadi 7 kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja (Tahun)	Jenis Kelamin		Total
		Pria	Wanita	
1.	0-5	15	3	16
2.	6-10	2	2	4
3.	11-15	1	2	3
4.	16-20	5	1	6
5.	21-30	1	2	3
6.	31-35	1	0	1
7.	36-	9	0	9
10.	Jumlah	34	10	44

Sumber : Data Primer diolah, 2016.

Untuk mengetahui perbandingan jenis kelamin para responden yaitu karyawan CV. Pusaka Bali Persada secara lengkap dapat dilihat dari tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin di CV. Pusaka Bali Persada

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	34	77
Perempuan	10	23
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari tabel 5.3 diatas dapat kita lihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yang memiliki persentase sebesar 77% sedangkan responden perempuan memiliki 23% yang mana perbandingan ini menunjukkan responden perempuan lebih kecil dari pada responden laki-laki.

5.2.2. Karakteristik Karyawan berdasarkan Golongan

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut terdapat 5 golongan tingkat jabatan, dimana dari populasi responden yaitu jumlah total karyawan CV. Pusaka Bali Persada yang berjumlah 46 karyawan dengan 1 Direktur di dalamnya, peneliti mengambil sampel pada bagian karyawan tanpa direktur yakni menjadi 44 karyawan atau calon responden, yaitu yang terdiri dari laki-laki 34 dan perempuan 10.

Untuk mengetahui perbandingan tingkat jabatan berdasarkan golongan para responden yaitu karyawan CV. Pusaka Bali Persada, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 5.4 dibawah ini:

Tabel 5.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Golongan Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada

no	Golongan	Jenis kelamin		total
		pria	wanita	
1.	A (Manajer)	2	0	2
2.	B (Supervisor)	4	2	6
3.	C (Kepala Seksi)	4	2	6
4.	D (Operator)	20	10	30
5.	E (Kebersihan)	2	0	2
	Jumlah	32	14	46

Sumber : Data Primer diolah, 2016

5.3. Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden maka dapat diperoleh deskripsi jawaban responden yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

5.3.1. Kompensasi Finansial (X_1)

Untuk mengetahui deskripsi jawaban responden pada variabel kompensasi finansial ini terbagi menjadi 3 sub variabel, yaitu gaji, bonus, dan tunjangan, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

Dari tabel 5.5 dapat diketahui bahwa untuk sub variabel gaji atau upah ($X_{1.1}$). Tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, namun sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 84,1%.

Tabel 5.5 Distribusi Responden pada Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Item	Sub Variabel	Jumlah	
		Frek	%
$X_{1.1}$	Gaji atau upah		
	a. Sangat Setuju (SS)	0	0
	b. Setuju (S)	37	84,1
	c. Ragu-ragu (R)	5	11,4
	d. Tidak Setuju (TS)	2	4,5
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
$X_{1.2}$	Bonus		
	a. Sangat Setuju (SS)	5	11,4
	b. Setuju (S)	16	36,4
	c. Ragu-ragu (R)	22	50,0
	d. Tidak Setuju (TS)	1	2,3
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
$X_{1.3}$	Tunjangan		
	a. Sangat Setuju (SS)	0	0
	b. Setuju (S)	41	93,2
	c. Ragu-ragu (R)	3	6,8
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Kemudian responden yang menyatakan ragu-ragu yaitu sebanyak 5 orang (11,4%) dengan responden yang menyatakan tidak setuju atas sub variabel gaji

atau upah yaitu sebanyak 2 orang (4,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak nol responden atau tidak ada. Dengan begitu pada sub variabel ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan setuju (37 responden atau 84,1%) atas upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai harapan.

Pada item sub variabel bonus ($X_{1.2}$) sebanyak 5 responden menyatakan sangat setuju (11,4%). Kemudian responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden (36,4%). Sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu atau cukup setuju pada sub variabel ini yaitu sebanyak 22 responden (50%) dan 1 responden menyatakan tidak setuju (2,3%). Maka pada sub variabel ini yaitu bonus ($X_{1.2}$) sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu (22 responden atau 50%) atas bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Selanjutnya untuk sub variabel tunjangan ($X_{1.3}$) tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sedangkan pernyataan setuju dinyatakan oleh sebagian besar responden yaitu sebanyak 41 responden (93,2%) dan 3 responden menjawab ragu-ragu (6,8%). Maka pada sub variabel ini yaitu tunjangan ($X_{1.3}$) sebagian besar responden menyatakan setuju (41 responden atau 93,2%) atas pernyataan kuesioner dari pemberian tunjangan oleh perusahaan sesuai harapan.

5.3.2. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Untuk mengetahui deskripsi jawaban responden pada variabel kompensasi finansial ini terbagi menjadi 2 sub variabel, yaitu program promosi dan lingkungan kerja, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

Dari tabel 5.6 dapat diketahui bahwa untuk sub variabel program promosi ($X_{2.1}$). Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, sebaliknya sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 81,8%.

Kemudian responden yang menyatakan ragu-ragu yaitu sebanyak 1 orang (2,3%) dengan responden yang sangat setuju yaitu sebesar 7 orang (15,9%). Maka pada sub variabel ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju (36 orang atau 81,8%) atas pernyataan mengenai program promosi yang dilakukan oleh pihak perusahaan sesuai harapan.

Tabel 5.6 Distribusi Responden pada Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Item	Sub Variabel	Jumlah	
		Frek	%
X _{2.1}	Program Promosi		
	a. Sangat Setuju (SS)	7	15,9
	b. Setuju (S)	36	81,8
	c. Ragu-ragu (R)	1	2,3
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
X _{2.2}	Lingkungan		
	a. Sangat Setuju (SS)	7	15,9
	b. Setuju (S)	34	77,3
	c. Ragu-ragu (R)	3	6,8
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Selanjutnya mengenai hasil dari sub variabel lingkungan kerja ($X_{2.2}$) di perusahaan tersebut. Tidak terdapat responden yang tidak setuju dan juga sangat tidak setuju mengenai sub variabel ini, selebihnya sebanyak 34 responden yang mana sebagian besar menjawab setuju dengan persentase 77,3%. Setelah itu jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (15,9%) dan yang menjawab ragu-ragu sebesar 3 orang (6,8%). Maka dari sub variabel ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (34 orang atau 77,3%) atas lingkungan kerja yang diciptakan pada perusahaan sesuai harapan.

5.3.3. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Produktivitas

Untuk mengetahui deskripsi jawaban responden mengenai variabel yang dipengaruhi, yaitu Produktivitas (Y) maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.7 Distribusi Responden menurut Variabel Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada (Y)

Item	Sub Variabel	Jumlah	
		Frek	%
Y	Produktivitas		
	a. Sangat Setuju (SS)	0	0
	b. Setuju (S)	37	84,1
	c. Ragu-ragu (R)	7	15,9
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dari tabel 5.7 dapat diketahui bahwa untuk variabel yang dipengaruhi yaitu Produktivitas (Y). Tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, sebaliknya sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 84,1%. Kemudian responden yang menyatakan ragu-ragu yaitu sebanyak 7 orang (15,9%) dengan responden. Maka pada variabel ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju (37 orang atau 84,1%) atas pernyataan mengenai produktivitas pada perusahaan sesuai harapan.

5.4. Hasil Analisis Uji Instrumen

5.4.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan dalam menguji ketepatan item-item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian, apakah item tersebut dapat menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Perhitungan “pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada” dihitung dengan menggunakan skala likert 1 hingga 5, dimana dari angka-angka tersebut diperoleh dan menunjukan tingkat jawaban yang diberikan oleh responden berdasarkan kondisi real dari responden di lapang. Dari total keseluruhan pernyataan dapat dikatakan valid apabila $n = 44$ dan $\alpha = 0,05$ didapatkan nilai r -hitung yang lebih besar dari r -tabel. Dalam hal ini diketahui bahwa hasil $r_{\text{tabel}} (n-2)$ sebesar 0,304.

Berikut tabel hasil uji validitas untuk pertanyaan terkait permasalahan “pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada”. Hasil tersebut dapat dijabarkan menjadi sebagai tabel 5.8 berikut dibawah ini:

Tabel 5.8 Hasil uji validitas untuk Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

No	Item Sub Variabel	r- hitung	r- tabel (0,05)	Keterangan
1.	Gaji atau upah (X1.1)			
	Item 1	0,752	0,304	Valid
	Item 2	0,768	0,304	Valid
	Item 3	0,816	0,304	Valid
2.	Bonus (X1.2)			
	Item 1	0,920	0,304	Valid
	Item 2	0,953	0,304	Valid
	Item 3	0,973	0,304	Valid
3.	Tunjangan (X1.3)			
	Item 1	0,426	0,304	Valid
	Item 2	0,436	0,304	Valid
	Item 3	0,377	0,304	Valid
	Item 4	0,484	0,304	Valid
	Item 5	0,421	0,304	Valid
	Item 6	0,376	0,304	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas untuk pertanyaan variabel kompensasi finansial (X_1), dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari pada nilai r-tabel. Hal ini berarti alat ukur dari variabel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah valid, sehingga variabel kompensasi finansial (X_1) dapat digunakan sebagai indikator dalam penilaian peningkatan produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada.

Tabel 5.9 Hasil uji validitas untuk Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

No	Item Sub Variabel	r- hitung	r- tabel (0,05)	Keterangan
1.	Program Promosi (X2.1)			
	Item 1	0,702	0,304	Valid
	Item 2	0,343	0,304	Valid
	Item 3	0,722	0,304	Valid
	Item 4	0,847	0,304	Valid
	Item 5	0,613	0,304	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X2.2)			
	Item 1	0,858	0,304	Valid
	Item 2	0,839	0,304	Valid
	Item 3	0,703	0,304	Valid
	Item 4	0,868	0,304	Valid
	Item 5	0,817	0,304	Valid
	Item 6	0,636	0,304	Valid
	Item 7	0,680	0,304	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Hasil uji validitas diatas untuk pertanyaan variabel kompensasi non finansial (X_2), adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation positif* yang lebihh dari pada r-tabel. Hasil perhitungan r-hitung semua lebih besar dari r-tabel produk *moment (Pearson)* yaitu pada $df=(n-2)$ yaitu: $44 - 2 = 42$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,304. Hal ini berarti alat ukur dari variabel yang digunakan dalam peneltian ini adalah valid.

Tabel 5.10 Hasil uji validitas untuk Variabel Produktivitas (Y)

No	Item Sub Variabel	r- hitung	r- tabel (0,05)	Keterangan
1.	Produktivitas (Y)			
	Item 1	0,447	0,304	Valid
	Item 2	0,733	0,304	Valid
	Item 3	0,446	0,304	Valid
	Item 4	0,323	0,304	Valid
	Item 5	0,415	0,304	Valid
	Item 6	0,446	0,304	Valid
	Item 7	0,461	0,304	Valid
	Item 8	0,444	0,304	Valid
	Item 9	0,807	0,304	Valid
	Item 10	0,432	0,304	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation positif* dan lebih besar dari pada nilai r-tabel. Hasil perhitungan r-hitung semua lebih besar dari pada r-tabel produk *moment (Pearson)* yaitu pada $df = (n - 2)$ yaitu: $44 - 2 = 42$, dan $\alpha = 0,05$ sebesar 0,304. Hal ini berarti alat ukur dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid sehingga item pertanyaan tentang produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada.

5.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menguji sejauh mana ketepatan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi dalam penelitian yang sama. Pengujian ini terdapat pada penelitian ini dengan melihat hasil nilai *Alpha* dengan ketentuan bahwa jika *Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	N of Items
0.657	3

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) serta Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien *Alpha* yang lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa pernyataan dari kuesioner reliabel, maka bila pertanyaan dari kuesioner atau alat ukur berapakahpun ditanyakan kepada pegawai akan menghasilkan hasil ukur yang sama, sehingga untuk selanjutnya variabel layak digunakan sebagai alat ukur karena pemberian kompensasi finansial, kompensasi non finansial dapat meningkatkan semangat kerja dan kenyamanan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

5.5. Analisis Kuantitatif Data dalam Penelitian

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini salah satunya menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel

bebas, yaitu X_1 (Kompensasi Finansial) dan X_2 (Kompensasi Non Finansial) terhadap variabel terikat Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

5.5.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen yang satu dengan variabel kompensasi finansial dan non finansial lainnya. Apabila hal tersebut terjadi atau ditemukan dalam model, maka hal tersebut terjadi masalah *multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. gejala adanya *multikolinearitas* di antara variabel-variabel independen dalam model regresi dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) model tersebut. Nilai VIF yang menunjukkan nilai lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian tersebut. Hasil pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
Kompensasi Finansial (X_1)	1,322
Kompensasi Non finansial (X_2)	1,322

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada model regresi yang digunakan dalam model penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas*. Artinya antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Non finansial (X_2) tidak saling berhubungan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena hasil nilai VIF dari seluruh variabel independen dalam penelitian masih dibawah 10, sehingga kedua variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial dapat digunakan sebagai indikator dalam penilaian terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam penelitian yaitu ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi merupakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini.

Tabel 5.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Significance
1 (Constant)	0,010
X1	0,935
X2	0,075

a. Dependent Variable: abresid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

- Nilai sig. Untuk X1 adalah 0,935
- Nilai sig. Untuk X2 adalah 0,075

Dengan melihat tabel tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh nilai seluruh variabel adalah lebih dari 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas didalam koefisien regresi penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 :residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5.14

Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas

	Unstandarized Residual
N	44
Asymptotic Significance (2-tailed)	0,852

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari hasil uji diatas didapatkan hasil perhitungan dari penggunaan *One Sample Kolmogorov Smirnov test* yaitu nilai sig. Sebesar 0,852 maka nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

5.5.2. Persamaan Regresi

Persamaan regresi bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan serta menghitung besarnya antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 didapatkan model regresi seperti tabel 5.15 berikut ini

Tabel 5.15 Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	15,008	3,651
X1	1,186	0.301
X2	1,130	0.453
a. Dependent Variable: Y		

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dari model regresi yang dapat dilihat diatas, maka dapat dituliskan bahwa model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,008 + 1,186X_1 + 1,130X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. X_1 (kompensasi finansial) berpengaruh terhadap Y
2. X_2 (kompensasi non finansial) berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan intepretasi di atas, maka dapat diketahui bahwa X_1 (kompensasi finansial) dan X_2 (kompensasi non finansial) mempunyai pengaruh positif dimana setiap penambahan atau peningkatan pada variabel tersebut, maka variabel Y (produktivitas kerja karyawan) akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

5.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian setelah data telah terkumpul dan data yang akan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

5.6.1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Hal itu dapat dikatakan juga bila t hitung $>$ t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitu juga sebaliknya, apabila t hitung $<$ t tabel maka hasilnya tidak signifikan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini.

Tabel 5.16 Hasil Uji t (parsial)

Model	T	Significance
1 (Constant)	4,110	0,000
X1	3,937	0,000
X2	2,493	0,017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5.16 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Uji antara variabel X1 (Kompensasi Finansial) dan variabel terikat Y (Produktivitas) menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil output SPSS variabel X1 (Kompensasi Finansial) $< \alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai t hitung X1 yang lebih besar dari t tabelnya ($3.937 > 2.020$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Uji antara variabel X2 (Kompensasi Non Finansial) dan variabel terikat Y (Produktivitas) menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil output SPSS variabel X2 (Kompensasi Non Finansial) $< \alpha = 5\%$ ($0,017 < 0,05$), maka variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai t hitung X2 yang lebih besar dari nilai t tabelnya ($2.493 > 2.020$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5.6.2. Uji F (Simultan)

Pengujian F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka model signifikan, begitu juga sebaliknya atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova dari hasil output SPSS. Hal ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini.

Tabel 5.17 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Significance
Regression	20,749	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) pada tabel 5.16 di atas, nilai F hitung sebesar 20,749. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 41) adalah sebesar 3,23. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,749 > 3,23$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y (Produktivitas).

5.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Mengetahui besar kontribusi variabel bebas X1 (kompensasi Finansial), X2 (Kompensasi Non Finansial) terhadap variabel terikat yaitu Y (Produktivitas). Digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel 5.18 dibawah ini:

Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	.709 ^a	.503

a. Predictors: (constant) X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis yang dapat dilihat dari tabel 5.18 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,503. Artinya bahwa 50,3% variabel Y akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu X1 (kompensasi Finansial), X2 (Kompensasi Non Finansial). Sedangkan sisanya

49,5% variabel Y akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan dari kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik penerapan pemberian kompensasi finansial (X1) maupun kompensasi non finansial (X2) maka semakin baik pula tingkat produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan juga akan tinggi atau semakin maksimal. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Sedangkan variabel-variabel lain yang memiliki potensi sebesar 49,5% dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di luar dari yang dibahas dalam penelitian ini dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya perusahaan dan lainnya.

5.7.1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada

Pada penelitian ini memiliki hipotesis yang pertama dan kedua yaitu bahwa Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh secara serempak (simultan) dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sehingga menunjukkan hipotesis yang pertama dan kedua diterima. variabel Kompensasi Finansial (X1) yang terdiri dari sub variabel gaji atau upah, bonus dan Tunjangan, secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Pusaka Bali Persada, Buleleng, Bali. Kompensasi finansial juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji, tunjangan, dan bonus untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional

dengan bekerja secara maksimal dan melakukan berbagai upaya agar dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Pemberian kompensasi finansial yang diterapkan pada CV. Pusaka Bali Persada seperti yang sebelumnya menjadi topik penelitian antara lain, gaji atau upah, tunjangan, dan bonus. Gaji atau upah pokok yang diterapkan pada perusahaan ini diberikan dengan jangka waktu perbulan dan besarnya ditentukan berdasarkan golongan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Jenis golongan tersebut dibedakan menjadi 4 golongan yaitu, A (Manajer), B (Supervisor), C (Kepala bagian), D (Operator). Setelah itu untuk penerapan pemberian tunjangan oleh perusahaan kepada karyawannya dibagi menjadi beberapa macam, seperti tunjangan yang diberikan berdasarkan lamanya masa kerja, dan juga tunjangan jabatan yang diberikan kepada 3 golongan (A, B, C). Untuk tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, makan, transport, dan kesehatan juga telah diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Kemudian untuk pemberian bonus perusahaan juga telah menerapkan pemberian upah tambahan kepada karyawan yang telah mencapai target perusahaan dengan baik.

5.7.2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada

Pada penelitian ini memiliki hipotesis yang pertama dan kedua yaitu bahwa Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh secara serempak (simultan) dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sehingga menunjukan hipotesis yang pertama dan kedua diterima. Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) yang terdiri dari Program promosi, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Pusaka Bali Persada, Buleleng, Bali. Kompensasi non finansial dalam penelitian ini merupakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian kesempatan kenaikan jabatan dalam jenjang karir pada perusahaan dalam bentuk promosi jabatan. Adanya pemberian hal tersebut membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan produktivitas kerja yang lebih baik dari karyawan perusahaan tersebut.

Penerapan kompensasi non finansial berupa lingkungan kerja pada CV. Pusaka Bali Persada telah berlangsung dengan baik, lingkungan kerja yang telah diciptakan oleh sesama karyawan telah terjalin dengan baik dan menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja. Dalam proses menciptakan suasana kerja yang kondusif perusahaan memberlakukan *reward and punishment*, hukuman yang diterapkan perusahaan atas sanksi yang dilakukan karyawan bertahap dari teguran lisan, pemberian SP1, SP2, kemudian pemutusan hubungan kerja. Kemudian sub variabel lainnya yaitu promosi kenaikan jabatan dilakukan oleh perusahaan untuk karyawannya yang ditentukan berdasarkan karyawan terbaik. Penentuan karyawan terbaik pada CV. Pusaka Bali Persada dilakukan dengan pengecekan absensi, produktivitas karyawan yaitu dengan mengukur pengerjaan tugas dalam satuan waktu, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5.7.3. Perbandingan Besar Pengaruh Antara Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pusaka Bali Persada (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel X1 (Kompensasi Finansial) memiliki tingkat pengaruh yang lebih besar daripada variabel X2 (Kompensasi Non Finansial). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai uji t yang menunjukkan bahwa variabel X1 (Kompensasi Finansial) memiliki pengaruh sebesar 3.937 dengan taraf signifikansi 0,000. Artinya bahwa variabel X1 (Kompensasi Finansial) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja yang cukup besar yaitu 3,937%, sedangkan variabel X2 (Kompensasi Non Finansial) memiliki pengaruh sedikit lebih rendah dibandingkan Kompensasi Finansial sebesar 2.493 atau sebesar 2,493% dengan taraf signifikansi sebesar 0,017.

Penilaian terhadap variabel X1 (Kompensasi Finansial) terutama dirasakan bahwa dengan adanya penerapan kompensasi finansial pada dasarnya merupakan proses perubahan sikap dengan pemberian gaji atau upah, tunjangan, dan bonus sehingga karyawan lebih merasa dihargai atas segala usaha yang telah diberikan pada perusahaan. Dengan begitu karyawan lebih merasa aman dalam bekerja dan mudah dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Melalui penerapan pemberian kompensasi finansial karyawan dapat menerima motivasi

dan dorongan agar menjadi baik dan lancar, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal dan menciptakan meningkatnya produktivitas kerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan pada CV. Pusaka Bali Persada (Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis) seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial (X1) yang terdiri dari sub variabel gaji atau upah, bonus dan Tunjangan, secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Pusaka Bali Persada, Buleleng, Bali.

Kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan memberikan hasil pengujian yang membuktikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dilakukan membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabelnya ($3.937 > 2.020$), dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000.

2. Kompensasi Non Finansial (X2) yang terdiri dari Program promosi, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Pusaka Bali Persada, Buleleng, Bali. Hasil analisis tentang pengaruh kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai analisis yang telah dilakukan dan diperoleh yaitu nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabelnya ($2.493 > 2.020$), dengan taraf signifikansi sebesar 0,017. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif penilaian tentang persepsi karyawan terhadap penerapan pemberian kompensasi yang dilakukan pada CV. Pusaka

Bali Persada sudah sangat baik dan layak untuk dipertahankan, pemberian kompensasi berupa gaji atau upah yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dan telah mampu memberikan motivasi dan semangat kerja para karyawan di CV. Pusaka Bali Persada. Berdasarkan hasil persepsi responden terkait dengan penerapan Kompensasi non finansial berupa program promosi dan lingkungan kerja berjalan dengan efektif dan baik dalam memberikan pengakuan terhadap karyawannya dalam bekerja dan kegiatan operasional perusahaan. Dari hampir keseluruhan responden menggambarkan dan menilai bahwa program promosi dan keadaan lingkungan kerja dirasa sudah memadai dan mampu meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan di CV. Pusaka Bali Persada. Hal ini dapat dilihat pula dari kegiatan briefing pagi sebelum bekerja yang digunakan sebagai sarana komunikasi, sosialisasi dan pemberian motivasi kepada karyawan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian diatas, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Perlu adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan promosi karyawan sebagai tolak ukur peningkatan produktivitas kerja dan pemberian balas jasa yang tepat bagi karyawannya.
2. Pihak perusahaan diharapkan selalu memberikan perhatian terhadap penerapan pemberian kompensasi kepada karyawan. Yang perlu dipertimbangkan lagi adalah adanya keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan maka perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada. Hal ini menjadikan kompensasi sebagai sarana yang tepat bagi CV. Pusaka Bali Persada untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan tetapi disisi lain tetap bisa menjaga tingkat kemampuan perusahaan tersebut.
3. Dari hasil analisis masih ada jenis variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut sebaiknya

menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, yaitu variabel selain yang ada dalam penelitian ini, karena dengan semakin baik produktivitas kerja karyawan akan berpengaruh baik juga terhadap perusahaan.

4. Saran dalam pembuatan instrumen penelitian yaitu dapat diperbaiki kembali guna penelitian yang selanjutnya, bahwa instrumen penelitian pada variabel produktivitas kerja karyawan lebih baik jika menggunakan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator terbentuknya produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2009. "Analisis Regresi. Teori, Kasus, dan Solusi". BPTE. Yogyakarta.
- Beri. S. A dalam Bambang K. 1986. "Meningkatkan Produktivitas Karyawan". PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Dessler, Gary. (1997). "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000. "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia". Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2". BPFE. Yogyakarta.
- Harianja. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Grassindo. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara. Jakarta.
- Kussriyanto, B. 1986. "Meningkatkan Produktivitas Karyawan". PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Mahatma, I. Ayu. 2009. "Produksi Kopi di Kabupaten Buleleng. Bali". Skripsi Universitas Udayana. Bali.
- Mangkunegara, Anwar. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang. 1981. "Manajemen Personalia". Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo. 1992. "Manajemen Sumber Daya Manusia". BPFE. Yogyakarta.
- Mathis L dan Jackson H. 2002. "Human Resource Management". Alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne,. 2003. "Human Resource Management". Thirteenth Edition. USA: Prentice Hall
- Sugiono. 2005. "Uji Validitas dan Uji Reliabilitas". [online]. <http://statistikapendidikan.com/wp-content/uploads/2013/05/uji-validitas-dan-reliabilitas.Dwiane.pdf> . Diakses pada 16 Desember 2015
- Sugiyono. 2006. "Metode Penelitian Administrasi. Dilengkapi dengan Metode R&D". Alfabeta. Bandung

- Sumarni, Murti. 1997. "Pengertian Perusahaan". [online].
<http://www.lepank.com/2012/08/pengertian-perusahaan-menurut-beberapa.html>. Diakses pada 28 Februari 2016.
- Susilo. 2002. "Audit Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara. Jakarta
- Suyatno. 2014. "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Budaya Kerja 5R Perusahaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Plantation Group 2 PT. Great Giant Pineapple. Skripsi Universitas Brawijaya. Malang.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner**KUESIONER**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN KOPI ‘BANYUATIS’
CV. PUSAKA BALI PERSADA**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Brawijaya Malang.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Peneliti,

Devitha Saras watie

Lampiran 1. (Lanjutan)

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : ☐ SLTA
☐ Diploma 3
☐ Strata 1
☐ Strata 2
☐ Lainnya
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Departemen :
7. Jabatan/Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-Ragu (R)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisioner ini diisi oleh karyawan.

Lampiran 1. (Lanjutan)

Kuesioner Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A.	<u>Gaji</u>					
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.					
3.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
B.	<u>Bonus</u>					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					
6.	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.					

Lampiran 1. (Lanjutan)

C.	<u>Program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon).</u>					
7.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.					
8.	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.					
9.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
10.	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.					
12.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal.					

Lampiran 1. (Lanjutan)

Kuesioner Kompensasi Non Finansial

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A.	<u>Program Promosi</u>					
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.					

Lampiran 1. (Lanjutan)

B.	<u>Lingkungan kerja dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.</u>					
6.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					
7.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.					
8.	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.					
9.	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.					
10.	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.					
11.	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.					
12.	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.					

Lampiran 1. (Lanjutan)

Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan ukuran dalam meningkatkan Produktivitas kerja					
2.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.					
3.	Produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan					
4.	Apakah produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbangan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.					
5.	Apakah produktivitas kerja merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input).					
6.	Apakah peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh.					

Lampiran 1. (Lanjutan)

7.	di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.					
8.	produktivitas kerja adalah semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugastugasnya.					
9.	Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan					
10.	Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil					

Lampiran 2. Hasil Output SPSS

1. Item Produktivitas

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	Y
item 1	1	.330*	.097	-.087	.329*	-.010	.350*	.309*	.162	.128	.447**
Pearson Correlation											
Significance(2-tailed)		.029	.531	.576	.029	.950	.020	.042	.292	.409	.002
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
item 2	.330*	1	.139	.601**	.000	.046	.101	-.059	.746**	.032	.733**
Pearson Correlation											
Significance(2-tailed)	.029		.369	.000	1.000	.766	.514	.705	.000	.837	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
item 3	.097	.139	1	-.158	.498**	.790**	.114	.048	.071	.046	.446**
Pearson Correlation											
Significance(2-tailed)	.531	.369		.307	.001	.000	.460	.755	.645	.766	.002
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
item 4	-.087	.601**	-.158	1	-.005	-.264		-.348*	.344*	-.327*	.323*
Pearson Correlation											
Significance(2-tailed)	.576	.000	.307		.976	.083	.408**	.006	.020	.022	.032
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
item 5	.329*	.000	.498**	-.005	1	.397**	.000	.293	-.021	-.089	.415**
Pearson Correlation											
Significance(2-tailed)	.029	1.000	.001	.976		.008	1.000	.054	.891	.564	.005
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
item 6	-.010	.046	.790**	-.264	.397**	1	.229	.182	.132	.336*	.446**
Pearson Correlation											
Significance(2-tailed)	.950	.766	.000	.083	.008		.135	.238	.394	.026	.002

Lampiran 2. (Lanjutan)

item 7	Pearson Correlation	.350*	.101	.114	-.408**	.000	.229	1	.582**	.396**	.792**	.461**
	Significance(2-tailed)	.020	.514	.460	.006	1.000	.135		.000	.008	.000	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
item 8	Pearson Correlation	.309*	-.059	.048	-.348*	.293	.182	.582**	1	.419**	.562**	.444**
	Significance(2-tailed)	.042	.705	.755	.020	.054	.238	.000		.005	.000	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
item 9	Pearson Correlation	.162	.746**	.071	.344*	-.021	.132	.396**	.419**	1	.441**	.807**
	Significance(2-tailed)	.292	.000	.645	.022	.891	.394	.008	.005		.003	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
item 10	Pearson Correlation	.128	.032	.046	-.327*	-.089	.336*	.792**	.562**	.441**	1	.432**
	Significance(2-tailed)	.409	.837	.766	.030	.564	.026	.000	.000	.003		.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y	Pearson Correlation	.447**	.733**	.446**	.323*	.415**	.446**	.461**	.444**	.807**	.432**	1
	Significance(2-tailed)	.002	.000	.002	.032	.005	.002	.002	.003	.000	.003	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

*. Correlation at 0.05(2-tailed):...

**. Correlation at 0.01(2-tailed):...

2. Item Sub Variabel Gaji atau Upah (Kompensasi Finansial) (X1.1)

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	X1
x1.1 Pearson Correlation	1	.371*	.364*	.752**
Significance(2-tailed)		.013	.015	.000
N	44	44	44	44

Lampiran 2. (Lanjutan)

x1.2	Pearson Correlation	.371 [*]	1	.503 ^{**}	.768 ^{**}
	Significance(2-tailed)	.013		.001	.000
	N	44	44	44	44
x1.3	Pearson Correlation	.364 [*]	.503 ^{**}	1	.816 ^{**}
	Significance(2-tailed)	.015	.001		.000
	N	44	44	44	44
X1	Pearson Correlation	.752 ^{**}	.768 ^{**}	.816 ^{**}	1
	Significance(2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44

*. Correlation at 0.05(2-tailed):...

**. Correlation at 0.01(2-tailed):...

3. Item Sub Variabel Bonus (Kompensasi Finansial) (X1.2)

Correlations

	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2
X1.2.1				
Pearson Correlation	1	.785 ^{**}	.862 ^{**}	.920 ^{**}
Significance(2-tailed)		.000	.000	.000
N	44	44	44	44
X1.2.2				
Pearson Correlation	.785 ^{**}	1	.909 ^{**}	.953 ^{**}
Significance(2-tailed)	.000		.000	.000
N	44	44	44	44
X1.2.3				
Pearson Correlation	.862 ^{**}	.909 ^{**}	1	.973 ^{**}
Significance(2-tailed)	.000	.000		.000
N	44	44	44	44
X1.2				
Pearson Correlation	.920 ^{**}	.953 ^{**}	.973 ^{**}	1
Significance(2-tailed)	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44

**. Correlation at 0.01(2-tailed):...

Lampiran 2. (Lanjutan)

4. Item Sub Variabel Tunjangan (Kompensasi Finansial (X1.3))

		Correlations						
		x1.3.1	x1.3.2	x1.3.3	x1.3.4	x1.3.5	x1.3.6	x1.3
x1.3.1	Pearson Correlation	1	-.039	.097	.243	-.159	.096	.426**
	Significance(2-tailed)		.803	.533	.111	.302	.537	.004
	N	44	44	44	44	44	44	44
x1.3.2	Pearson Correlation	-.039	1	-.254	-.232	.229	-.058	.436**
	Significance(2-tailed)	.803		.097	.130	.134	.707	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44
x1.3.3	Pearson Correlation	.097	-.254	1	.314*	-.052	-.135	.377*
	Significance(2-tailed)	.533	.097		.038	.739	.384	.012
	N	44	44	44	44	44	44	44
x1.3.4	Pearson Correlation	.243	-.232	.314*	1	-.054	.134	.484**
	Significance(2-tailed)	.111	.130	.038		.727	.385	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44
x1.3.5	Pearson Correlation	-.159	.229	-.052	-.054	1	.213	.421**
	Significance(2-tailed)	.302	.134	.739	.727		.165	.004
	N	44	44	44	44	44	44	44
x1.3.6	Pearson Correlation	.096	-.058	-.135	.134	.213	1	.376*
	Significance(2-tailed)	.537	.707	.384	.385	.165		.012
	N	44	44	44	44	44	44	44
x1.3	Pearson Correlation	.426**	.436**	.377*	.484**	.421**	.376*	1
	Significance(2-tailed)	.004	.003	.012	.001	.004	.012	
	N	44	44	44	44	44	44	44

**. Correlation at 0.01(2-tailed):...

*. Correlation at 0.05(2-tailed):...

Lampiran 2. (Lanjutan)

5. Item Sub Variabel Promosi (Kompensasi Non Finansial) (X2.1)

		Correlations					
		X2.1.1	x2.1.2	x2.1.3	x2.1.4	x2.1.5	x2.1
X2.1.1	Pearson Correlation	1	-.100	.514**	.572**	.250	.702**
	Significance(2-tailed)		.517	.000	.000	.101	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x2.1.2	Pearson Correlation	-.100	1	.130	.134	.014	.343*
	Significance(2-tailed)	.517		.399	.384	.929	.023
	N	44	44	44	44	44	44
x2.1.3	Pearson Correlation	.514**	.130	1	.562**	.258	.722**
	Significance(2-tailed)	.000	.399		.000	.091	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x2.1.4	Pearson Correlation	.572**	.134	.562**	1	.399**	.847**
	Significance(2-tailed)	.000	.384	.000		.007	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x2.1.5	Pearson Correlation	.250	.014	.258	.399**	1	.613**
	Significance(2-tailed)	.101	.929	.091	.007		.000
	N	44	44	44	44	44	44
x2.1	Pearson Correlation	.702**	.343*	.722**	.847**	.613**	1
	Significance(2-tailed)	.000	.023	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

**. Correlation at 0.01(2-tailed):...

*. Correlation at 0.05(2-tailed):...

6. Item Sub Variabel Lingkungan Kerja (Kompensasi Non Finansial) (X2.2)

		Correlations							
		x2.2.1	x2.2.2	x2.2.3	x2.2.4	x2.2.5	x2.2.6	x2.2.7	x2.2
x2.2.1	Pearson Correlation	1	.694**	.539**	.673**	.636**	.519**	.569**	.858**
	Significance(2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

Lampiran 2. (Lanjutan)

	x2.2.1	x2.2.2	x2.2.3	x2.2.4	x2.2.5	x2.2.6	x2.2.7	x2.2
x2.2.2 Pearson Correlation	.694**	1	.388**	.623**	.619**	.721**	.527**	.839**
Significance(2-tailed)	.000		.009	.000	.000	.000	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44
x2.2.3 Pearson Correlation	.539**	.388**	1	.693**	.447**	.072	.579**	.703**
Significance(2-tailed)	.000	.009		.000	.002	.642	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44
x2.2.4 Pearson Correlation	.673**	.623**	.693**	1	.677**	.377*	.692**	.868**
Significance(2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.012	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44
x2.2.5 Pearson Correlation	.636**	.619**	.447**	.677**	1	.667**	.310*	.817**
Significance(2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.041	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44
x2.2.6 Pearson Correlation	.519**	.721**	.072	.377*	.667**	1	.079	.636**
Significance(2-tailed)	.000	.000	.642	.012	.000		.611	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44
x2.2.7 Pearson Correlation	.569**	.527**	.579**	.692**	.310*	.079	1	.680**
Significance(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.041	.611		.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44
x2.2 Pearson Correlation	.858**	.839**	.703**	.868**	.817**	.636**	.680**	1
Significance(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44	44	44	44	44

**. Correlation at 0.01 (2-tailed):...

*. Correlation at 0.05 (2-tailed):...

Lampiran 2. (Lanjutan)

7. Hasil Uji Validitas item X1 (Kompensasi Finansial), X2 (Kompensasi Non Finansial), dan Y (Produktivitas)

Correlations		Y	X1	X2
Y	Pearson Correlation	1	.654**	.561**
	Significance(2-tailed)		.000	.000
	N	44	44	44
X1	Pearson Correlation	.654**	1	.493**
	Significance(2-tailed)	.000		.001
	N	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.561**	.493**	1
	Significance(2-tailed)	.000	.001	
	N	44	44	44

** . Correlation at 0.01(2-tailed):...

8. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbachs Alpha	N of Items
.657	3

9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.479	1.942

a. Predictors: (constant) X2, X1...

Lampiran 2. (Lanjutan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	156.427	2	78.213	20.749	.000 ^a
	Residual	154.550	41	3.770		
	Total	310.977	43			

a. Predictors: (constant) X2, X1...

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.008	3.651		4.110	.000
	X1	1.186	.301	.498	3.937	.000
	X2	1.130	.453	.316	2.493	.017

a. Dependent Variable: Y

10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89583572
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.070
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.602
Asymptotic Significance (2-tailed)		.862

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

Lampiran 3. Kegiatan Penelitian

1. Kondisi Perusahaan



Lampiran 3. (Lanjutan)

2. Piagam Penghargaan Perusahaan

